

العمل

AL AMAL

السنة التاسعة والثلاثون - العدد ٤٥٣
فبراير ٢٠٠١ - الثمن جنيه



افتتاح
المركز
الجديد
للمجلة
العمل

١٧ تشريعاً جديداً أمام مجلس الشعب فى مقدمتها قانون العمل

- وثقة أمام برنامج الحكومة للتصدى لمشكلة البطالة
- المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية يبحث خطة
- الحكومة لحل مشكلة البطالة



١٢ آلاف فرصة عمل بالعدد الجديد من النشرة
القومية للتوظيف

• تيسيرات تأمينية لإصدار شهادات تأمين السيارات والسائقين

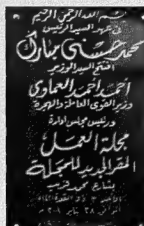
• صراع بين القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وفتوى مجلس الدولة
بشأن الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة

مع العدد .. كتاب العمل
تجديد الاقتصاد العربى
فى القرن الحادى ٢١

لقطات من .. احتفال مجلة العمل بافتتاح مقرها الجديد



السيد أحمد العمالي وزير القوى العاملة والهجرة ورئيس مجلس إدارة المجلة يقص الشريط، ويتوسط السيدان السيد الطاهري رئيس التحرير ومحمود دبور عضو مجلس الإدارة وأمين الصندوق



الوزير يلقي كلمة تتناول مسيرة العمل منذ انشائها السيد أنور سلامة في عام ١٩٩٢ مروراً بالدعم الذي قدمه السادة وزراء العمل الذين تناوبوا على تولي مسؤولية الوزارة والمجلة موجهة لهم التحية .. وفي اللقطة الثانية السيد الوزير ورئيس التحرير وأمين الصندوق يفتتحون حفل الشاي الذي أقامته أسرة المجلة بهذه المناسبة

جانب من السادة الذين شاركوا المجلة احتفالها بهذه المناسبة من بينهم السادة أحمد حرك رئيس تحرير جريدة العمال ، الدكتور عماد الدين حسن المدير العام للجامعة العمالية ، والسيدان علي بدر ومحمد الصياد رئيس صندوق التأمينات الحكومية والاجتماعية ، والمستشار سليمان علي أحمد ممثلاً لمنظمة العمل العربية والسيدة صفاء حجازي المديرة بالتليفزيون ، والنقيب مسلوب محمد مسلوب ، حيث ألقوا كلمات تحية وتقدير للمجلة في هذه المناسبة



السيد الوزير يشاهد
اللوحة التذكارية
للمجلة والتي
تتضمن تاريخ
الافتتاح وتاريخ
التأسيس (١٩٦٢)
وتسجل جانباً من
الدعم الذي تحظى
به المجلة في
عهده.



صورة تذكارية لجانب من الحضور بتوسطها السيد وزير القوى العاملة والهجرة

اللجنة النقابية للعاملين بالشركة المصرية للسبائك الحديدية - ادفو أسوان



كمال أحمد عامر



حسنى مبارك



عبد المنعم الغزالى

تتقدم بأسمى آيات التهنئة إلى السيد اللواء

كمال عامر



إبراهيم على أحمد

محافظ أسوان

وإلى جميع القيادات الشعبية والتنفيذية والسياسية بالمحافظة وإلى شعب أسوان العظيم .
كما تتقدم بالتهنئة إلى السيد رئيس مجلس إدارة الشركة والسادة أعضاء مجلس الإدارة وإلى السيد
رئيس النقابة العامة والسادة الزملاء أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة وإلى جميع الزملاء
العاملين بالشركة وتعلن تأييدها الكامل لسياسة الحكومة فى مسيرة التنمية والإصلاح الاقتصادى

تحت قيادة رئيس الجمهورية

محمد حسنى مبارك

كما يتقدمون بالتهنئة إلى السادة

د. جاد يوسف مكي

أ. حسين معوض

وأعضاء مجلس الشعب عن دائرة ادفو

وإلى جميع أعضاء مجلس الشعب عن محافظة أسوان

رئيس اللجنة وعضو مجلس إدارة النقابة العامة

إبراهيم على أحمد

أمين الصندوق المساعد

ربيع عبد الدايم أحمد

الأمين العام

سعد ضوى جادو

الأمين العام المساعد

حجاجى سيد عبد الله

أمين الصندوق

محمد على حامد

نائب الرئيس

صالح أحمد دياب

الأعضاء : السيد ربيع طه - زكريا أحمد محمد - محمد سلام محمد - عبد الرازق أحمد على - مصطفى إبراهيم

اللجنة النقاية للعاملين بالبناء والأخشاب بأسوان



السيد راشد



أحمد العمادى



اللواء كمال أحمد عامر



سيد طه حسن



محمد يوسف محمود



إسماعيل طه



عبد الهادى محمد

تتقدم بأسمى آيات التهنية
إلى شعب أسوان العظيم وإلى السيد اللواء
كمال أحمد عامر

محافظ أسوان
وإلى القيادات التنفيذية والسياسية بالمحافظة
بمناسبة

العيد القومى للمحافظة

وبهذه المناسبة تتوجه اللجنة بخالص التهنية إلى السادة
أحمد العمادى وزير القومى العام والهجـرة
السيد راشد رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
سيد طه حسن رئيس النقابة العامة للعاملين بالبناء والأخشاب
العميد **إبراهيم كامل** الدفلى مدير الأحوال المدنية على حسن تعامله مع عمال البناء والأخشاب
وتعاهد الله والوطن على بذل المزيد من الجهد فى ظل ابن مصر البار

السيد الرئيس محمد حسنى مبارك

أمين الصندوق
إسماعيل طه محمد

الأمين العام
سيد محمد محمود

رئيس اللجنة
محمد يوسف محمود

أمين الصندوق المساعد
عبد الكريم محمد عبد الحميد

الأمين العام المساعد
مجدى عيد إبراهيم

نائب الرئيس
عبد الهادى محمد نصر الدين

الأعضاء : جودة سميرة عبد الوهاب - عبد الحفيظ أحمد عبد الوهاب - خالد محمد نور الدين - عبد الجبار محمد نصر الدين

حسن إبراهيم أحمد - نجيبان عبد - رجب مرسى أحمد - محمد يونس محمد سمير - سمير رمضان أحمد

مجلة متخصصة في قضايا
العمل والإنتاج والتنمية

رئيس مجلس الإدارة
أحمد المصاوي

نائب رئيس مجلس الإدارة
ورئيس التحرير

السيد الظاهري

سكرتير التحرير
يكتور سلامة

رئيس قسم التحقيقات الصحفية
عبد القادر حميدة

مجلس الإدارة

السيد رشيد عبد الغني سعيد
خالد طاهر علي بدر
محمود دبور أحمد خلف الله
د. عماد حسن إيلي الحريزي

قيمة الاشتراك السنوي
اثنا عشر جنيها
شاملة مصاريف البريد
توسل بيشيك أو بحوالة
بريدية عالية باسم
السيد رئيس مجلس
إدارة مجلة العمل

تليفون: ٣٩١٩٠٠٤ - ٣٩١٤٦٦
فكس: ٣٩١٩٩٢١ - ٣٩١٤٦٦

تصدر عن

جمعية نشر الثقافة لوزارة القوى العاملة

١١٦ شارع محمد فريد

٤٢ شارع الجمهورية

القاهرة

ص ب: ١٨٢٢

الرمز البريدي: ١١٥١١

البطالة

في الحوار الذي أجراه الرئيس مبارك مع الكتاب والأدباء في معرض الكتاب قال: «إن قضية البطالة وإيجاد فرص عمل جديدة لشباب مصر يحتل الجانب الأكبر من اهتمامي واهتمام الحكومة». يحل هذه القضية يتضمن هذا العدد أكثر من تحقيق وخبر ومقال: رئيس التحرير يقف في «كلمة التحرير» أمام برنامج الحكومة الذي يتصدى لهذه المشكلة التي تؤرق الشباب والأسرة والدولة.

٨



الفصل التعسفي في زمن الخصخصة

في هذا الزمن - زمن الخصخصة - يواجه العمال ظروفًا بالغة الصعوبة والفسوة ومن أصعب المشاكل التي يواجهونها - خاصة في القطاع الخاص - مشكلة الفصل التعسفي. ويظهر إجراءات القضاء المستعجل المخصص لإبطال قرارات الفصل التعسفي.. القانون ينص صراحة بأن الشق المستعجل في دعاوى الفصل التعسفي ينظر في مدة أقصاها ثمانية أسابيع، ولكن القانون شيء والواقع شيء آخر. فبعد هذه القضايا تنظر أمام القضاء المستعجل في شهور طويلة، بل قد يصل الأمر إلى سنوات طويلة!!.. هذا ما يؤكد الأستاذ أحمد نبيل الهلالي الحامى للزمنية نجوى لطفي التي تبحث عن يحمي العمال من وباء الفصل التعسفي

١٦

التأمين الصحي.. وتطوير الخدمة العلاجية

مشروع قانون التأمين الصحي الجديد على وشك المناقشة في مجلس الشعب. على صفحات هذا العدد يتحدث الدكتور حمدي السيد نقيب الأطباء عن المبادئ العامة للقانون الجديد، بينما يطرح الأستاذ عبد الحليم القاضي مستشار التأمينات الاجتماعية بالاتحاد العام لنقابات بعض التحفظات على مشروع القانون. وفي تحقيق آخر حول أزمة العلاج في بلاتنا يعان الدكتور إسماعيل سلام وزير الصحة أنه يحلم بنظام صحي متكامل يخدم الطبيب والمريض معا

٤٥

أبواب ثابتة:

- ١٠ بانوراما العمل
- ٥١ بفر أحوال الشركات
- ٥٢ نقابة ومشكلة .. نقابة عمال البناء تطالب بتجريم التهرب
- ٥٧ من التلميذات
- ٧٠ حوار في المقهى العمالي .. حول بيان الحكومة في مجلس الشعب
- ٧٢ اطلالة على المكتبة .. اللغة والاقتصاد
- ٧٤ أخبار النقابات



عزيزى القارئ

بالأسس افتتح السيد أحمد أحمد المعامى وزير القوى العاملة والهجرة ورئيس مجلس إدارة مجلة العمل بجمعية نشر الثقافة لوزارة القوى العاملة والهجرة .. افتتح المقر الجديد والثالث للمجلة بشارع محمد فريد ، واحتفل مع أسرة المجلة العشرات من القادة النقابيين وكبار المستقلين والزعماء الإقليميين ، وعندما كان السيد الوزير يقص الشريط إيداننا بافتتاح المقر ، عادت به الذاكرة مسرعة تستعيد ذكريات البحث عن مقر لهذه المجلة ، منذ أسسها السيد أنور سلامة أول وزير للعمل وأحد القادة النقابيين المصريين البارزين ، وذلك فى أواخر عام ١٩٦٢ ، فى ذلك التاريخ اتخذت المجلة حجرة بمقر إدارة العلاقات العامة بوزارة العمل ، مع تخصيص زميلين لإداريين للمعاونة فى النواحي الإدارية فى غير أوقات العمل الرسمية وكان هذا هو كل جهاز المجلة فى ذلك الوقت بالإضافة لشخصى .. ولم تضي أكثر من ثلاثة شهور ، إلا وكان لابد من البحث عن مقر آخر خارج نطاق مبنى الوزارة ، وكانت المؤسسة الثقافية فى الأخرى فى بداية عهدها ، وافتتحت مركزاً ثقافياً لها فى مبنى قديم فى شارع الجمهورية ، وبعد مباحثات مع المسئولين فى المؤسسة ، وافقوا على تلجير المجلة غرلة ثلاثة مكاتب يصعب استعمالها لسوء حالتها ، وأيضاً لم يطل بنا البقاء أكثر من شهرين أو ثلاثة ، وبعدما استضافنا السيد مدير عام الأمن الصناعى فى ذلك الوقت فى حجرتين بالبورى الأرضى بشارع بورسعيد ، وكان المقر لا يصلح إطلاقاً هو الآخر للعمل الصحفى ، وجرى البحث عن موقع جديد مناسب ، وبحثنا مستعجلين من الباطن فى مقر إحدى الشركات التى كان قد توقف نشاطها ، وكان موقعها فريداً ومتميزاً ويقع بميدان الأوبرا وهو المقر الأساسى لمجلة العمل بشارع الجمهورية حيث وافق المفوض على الشركة فى ذلك الوقت أن يقر لنا حجرتين ثم حجرة إضافية إلى أن تنازل للمجلة عن الشقتين اللتين كانت تشغلهما الشركة ، وبذل الوضع على هذا الحال منذ عام ١٩٦٤ وحتى تولى السيد أحمد المعامى مسئولية وزارة القوى العاملة ، ورئاسة مجلس إدارة المجلة والجمعية ، جاء كل الخير على يديه ، ووددت التوسعات التى كنا نطمح إليها ، واستطعنا فى عام ١٩٩٨ الحصول على مقر إضافى قريب من المقر الأساسى وذلك بشارع عبد الخالق شروت ، إلا أنه للأسف لم يتسع لمواجهة كل المهام والأنشطة المتصاعدة للمجلة والجمعية خاصة بعد قيام المجلة بالتعاون مع الوزارة بإصدار النشرة القومية للتوظيف ، والتي تصدر شهرياً ، وكان قرار سيادته بالحصول على مقر يتسع لجميع أنشطة المجلة ، وفى قلب القاهرة بشارع محمد فريد الذى تم افتتاحه مع احتفال المجلة بعيدها التاسع والثلاثين ، فتمتبه للسيد الوزير أحمد المعامى ، وتحية لكل من أسهم فى إقامة هذا الصرح العظيم الذى يمثل انطلاق العمل مع بداية القرن الجديد .. وإلى اللقاء

العمل

د. مصطفى الرضاوى



د. مصطفى الرضاوى



اضبط .. مصانع بلا رخصة وبضائع بلا صلاحية

من يصدق أنه خلال عام واحد قامت الأجهزة الرقابية بضبط سلع مخشوشة - غير غذائية - قيمتها أكثر من ٦ ملايين جنيه .. وأنه تم ضبط ١٢ مصنعاً وورشة مخالفة فى قرية واحدة بمحافظة القليوبية !! ولكن إلى متى سيمتصر مسلسل

الفش التجارى ؟!! .. الزميل مجيب رشدى يقدم على صفحات هذا العدد إحصاءات رقيقة لتسبب الفش فى الأسواق المصرية . ويستعرض رأى وزيرى الصناعة والتسويق فى القضية .. ويطالب فى نهاية التحقيق بضرورة التحرك السريع للوقوف ريقوة فى وجه كل من تسول له نفسه التلاعب بأرواح المواطنين

واقراً أيضاً:

- رئيس الوزراء يعلن فى بيانه أمام مجلس الشعب ..
- حاسيون إذا قصرنا واطلبوا المزيد إذا أنجزنا ١٤
- التقرير السنوى لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائى ١٦
- التحولات فى علاقات العمل فى ظل المتغيرات ١٩
- الجديد فى التأمين الاجتماعى ٢٠
- منظمة العمل العربية على مشارف القرن الحادى والعشرين ٢٢
- أمين عز الدين .. الفكر الذى دائماً يتجدد ولا يتبدد ٢٥
- التكنولوجيا الملائمة لبطالة أقل ٢٦
- البطالة .. مآزق يترقب الشباب والأسرة والدولة ٢٨
- القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بشأن الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ومشكلاته ٣٢
- كيف بدأ نظام التأمين الصحى الاجتماعى ٣٤
- الجمعيات الأهلية وبنورها فى التنمية المحلية ٥٢
- استراتيجية متكاملة للتعليم الفنى والتدريب المهنى ٥٤
- تطوير قوة العمل من الإثبات ومعدلات النمو ٦٢
- لقاء الشهر ٦٤
- ماهو الجديد فى الأمن الصناعى على المستوى الدولى ٦٨



بقلم السيد الطاهري

وقفة أمام برنامج الحكومة للتصدي لمشكلة البطالة .. !!

بأحوال العمال في شركات القطاعين الخاص والاستثماري وقرار الحكومة بإنشاء صندوق لصرف تعويضات فورية لكل من يفقد عمله في القطاع الخاص بالتعاون مع الاتحاد العام للعمال ، إلى تقديم كشف حساب عن إنجازات الحكومة في مجال التصدي لمشكلة البطالة وكذلك خطتها في العام الجديد لمواصلة نشاطها في تحقيق مزيد من الإنجاز في مجال التصدي لهذه المشكلة الخطيرة ، التي تؤرق الحكومة كما تؤرق شباب مصر الباحث عن عمل ، وتؤرق أسرهم بصفة عامة ، وسوف أعرض هنا ماورد في بيان الحكومة بالنسبة لهذه المشكلة وينصحه ليتضح الجهد الذي بذل وما سوف يبذل ، والأمل في تحقيق ماورد في البيان ، لتعديد البسمة والأمل لعائلات الآلاف من شباب مصر المتعطل والمتعطل للعمل ، مع دعاء إلى الله أن يوفق الحكومة في ترجمة هذه الأرقام إلى واقع ، خاصة وأن توفير فرصة عمل واحدة مرتبط بمزيد من الاستثمار ، ومزيد من المشروعات الصغيرة والكبيرة والعملقة التي تكون لديها القدرة على استيعاب الأرقام التي حددها د. عاطف عبيد في بيانه لهذا العام ، والأعوام القادمة ، مع الوضع في الاعتبار الأعداد الهائلة من الخريجين الذين لم يسعدهم العظ بالالتحاق بعمل ، بعد أن توقف توزيع الخريجين عن طريق وزارة القوى العاملة منذ أواخر عام ١٩٨٥ ، وبالتالي أعان الله الحكومة على مواجهة هذه التراكبات ، لكنني على ثقة من أن الحكومة في ضوء ماورد في البيان تضع في اعتبارها كل هذه الحقائق والتحديات وأعود إلى ماورد في البيان بالنسبة لما تحقق في مجال توفير فرص عمل في العام ، ثم خطة الحكومة في العام الجديد أي اعتبارا من يوليو ٢٠٠١ ، قال الدكتور عاطف عبيد: "بدأنا ولصالح شباب الخريجين في تجربة ناجحة للتأهيل من أجل التشغيل ، أردنا بها أن نتيح قبل التعميم أمنا أربعة مراكز للتأهيل على المهن الأساسية المطلوبة للسوق في قطاعات البترول والكهرباء والاتصالات والإنتاج الحربي ، حصل خريجو هذه المراكز عددهم ٢٥٠٠٠ خريج على وظائف متميزة قبل تخرجهم ، سبق

لاشك أن الدولة ممثلة في القيادة السياسية والحكومة تولى قضية التنمية الشاملة بكل جوانبها وأبعادها اهتماما كبيرا ، ويدخل في إطار ذلك بالضرورة توفير المزيد من فرص العمل الجادة والمنتجة ، وقد ركز على هذه الحقيقة الرئيس مبارك في مناسبات عديدة كان آخرها خلال الحوار القيم الذي أجراه سيادته مع الكتاب والأدباء في افتتاح معرض الكتاب في الأسبوع الماضي ، حيث قال سيادته "إن قضية البطالة وإيجاد فرص عمل جديدة لشباب مصر يحتل الجانب الأكبر من اهتمامي واهتمام الحكومة ، وهو مرتبط بقدرة الاقتصاد المصري على جذب استثمارات جديدة وفتح أسواق جديدة لتصدير الإنتاج المصري ، والاهتمام بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة ، إلى جانب الاهتمام بالمناطق الصناعية الجديدة في المحافظات ، وخاصة في الوجه القبلي ، بالإضافة إلى المضي قدما وبخطى مدروسة في تنفيذ المشروعات القومية ، وعلى رأسها مشروع شمال غرب خليج السويس ، الذي سيفتح فرصا جديدة للاستثمار ، وبأسلوب جديد ، وإن الحكومة سوف تتقدم بمشروع قانون لمجلس الشعب أرجو أن يناقش وأن تضع في الاعتبار المصلحة العليا بعيدا عن المصالح الشخصية "

وقبل حوار الرئيس مع المفكرين والكتاب والأدباء بأيام قليلة وفي الثاني والعشرين من يناير المنصرم أكد نفس المعنى ويوقع من التفصيل المزود بالأرقام الدكتور عاطف عبيد رئيس مجلس الوزراء في بيان الحكومة الذي ألقاه أمام مجلس الشعب ، حيث طرح سيادته في البيان أربع مجموعات من البرامج الاقتصادية والاجتماعية لتقوية الاقتصاد الوطني وتحسين مستوى معيشة المواطنين ، وذلك في إطار الإصرار على تحديث المجتمع المصري ، لتحقيق تنمية متواصلة من خلال قدرة أكبر على المنافسة وثبات نمو الإنتاج الوطني .

ولقد ركز الدكتور عاطف عبيد على كثير من القضايا التي ترتبط بالعمل والعمال بدءا من إعلانه على أن يكون مشروع قانون العمل الموحد ضمن سبعة عشر تشريعا ستحيلها الحكومة إلى مجلس الشعب لمناقشتها خلال هذه الدورة ، إلى الاهتمام

المعدل السائد في أغنى دول العالم وهو ١٠٠٪ من قوة العمل وخلال خمس سنوات فعلينا أن نوفر ١٠٠ ألف فرصة عمل إضافية إلى جانب الـ ٢٣٣ ألف فرصة للخريجين الجدد بإجمالي قرص عمل مطلوب إجماعها ٨٣٣ ألف فرصة .

خامساً : قدرة الجهاز الحكومي على استيعاب عمالة إضافية لن تزيد على ١٥٠ ألف سنوياً ، هذا هو العدد المكافئ لمن يتركبون الخدمة ، يقيدنا أيضاً هذا اعتبارات رئيسية أولها : للتدريس الذي حدث وجعل إجماعي عدد العاملين في الحكومة يصل إلى ٥ ملايين شخص وهو من أعلى الأرقام في العالم ، وثانيها : بفرض هذا العدد علينا موازنة سنوية لأجور تصل إلى ٢٥ مليار جنيه وتمثل هذه ٢٥٪ من إجمالي الإنفاق السنوي ، وثالثها : الاحتياجات الفعلية لأعمال جادة جديدة في الحكومة لاتزيد على مائة ومئتين ألفاً للتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية .

سادساً : الحل الصادق الأمين هو زيادة حجم النشاط غير الحكومي وفي جميع المحافظات علينا أن نوجه جهودنا لوجود أنشطة إضافية إنتاجية وخدمية وفي جميع المحافظات أنشطة كثيفة العمالة ، الحل أيضا يجب أن يتجه إلى الأنشطة الممكن أن توجد وبسرعة جنباً إلى جنب مع تلك التي تحتاج إلى وقت طويل لإكمالها ، الوقت ضاغط علينا ولا نستطيع أن ننظر والتدقيق السنوي سيستمر لسنوات طوالة ، الحل أيضا هو تأهيل الخريجين للقيام بأعمال مطلوبة وتزويدهم بقدرات على التشغيل الذاتي أو العمل لدى الغير في الداخل والخارج ، قوة العمل المؤهلة فنيا ومنتجة هي قوة العمل التي يوجد طلب متزايد عليها في الداخل والخارج برنامجنا للتنشيط يخطط لاستيعاب الطلب السنوي من خلال تعبئة الجهود العامة والخاصة لتقديم ٦٠٠ ألف فرصة عمل وقد تصل إذا تضافرت الجهود وتعاونت منظمات الأعمال إلى ٨٠٠ ألف فرصة ، نعلم أن هذا ليس أمراً سهلاً حتى في الدول النفطية ، غير أننا قررنا أن نعمل لتحقيق هذا الهدف من خلال ما يلي :

أولاً : الإعلان سنوياً عن ١٥٠ ألف وظيفة في الحكومة في قطاعات التعليم ما قبل الجامعي والتعليم العالي والصحة والرعاية الاجتماعية ورعاية الشباب ، سوف يكون التعيين حسب درجات التخرج وترتيب المتقدمين ولنترجم بأن تكون الفرص متاحة للجميع ، سوف نؤخذ على أي خروج عن القواعد الموضوعية أو على أي خطأ يحمل شبهة المحاباة الشخصية .

ثانياً : توفير ٢٠٠ ألف وظيفة من خلال مكاتب العمل ، نقرر أن تطبع وزارة القوى العاملة والهجرة ملحقا شهريا لإحدى الصحف الكبرى يضم نشرة الوظائف المتاحة في القطاع الخاص والتي تحدد قرص العمل التي تتم تحت إشراف وزارة العمل يصل أعداد هذه الفرص إلى ٢٠٠ ألف وظيفة سنوياً ، سنعلن أيضا كل ستة شهور عن أعداد الوظائف التي تم شغلها بالفعل ، سوف ترسل صورة من هذه النشرة إلى كل من حضراتكم .- المقصود أعضاء مجلس الشعب-

ثالثاً : إتاحة ٢٥٠ ألف فرصة عمل من خلال التوسع في برامج الإقراض الشعبي ، أنشأنا مجلسا للتنسيق بين مؤسسات الإقراض للمنشآت الصغيرة والتشغيل الذاتي ، وعددها سبع مؤسسات

البقية ص ١٨ *

ذلك مرتب شهري تتحمله الدولة في أثناء التدريب ، يسعدني أن أودع أمانة مجلس الشعب بياناً بهذه المراكز وساقدمته من فرص عمل ، ويسعدني أيضاً أن أعلن عن التوسع في هذه التجربة لتشمل جميع القطاعات والمحافظات ، قدمت مؤسسات الإقراض الشعبي الميسر ومكاتب العمل بوزارة القوى العاملة فرصاً مؤكدة للعمل في الأنشطة الاقتصادية وصلت إلى عدد ٣٦٩٥٥٥ فرصة عمل ، منها ١٢٩٧٥ فرصة عمل وفرتها مؤسسات الإقراض ، ونحو ١٦٨٨٩ فرصة عمل عن طريق مكاتب العمل . . يشرفني أن أودع أمانة مجلس الشعب بياناً بهذه الفرص ، نفذنا أيضاً ومن خلال وزارة التنمية الإدارية ما وعدنا به بالنسبة لأوائل الخريجين . . قدما لهم فور تخرجهم العديد من الوظائف كباحثين بالمراكز البحثية ووظائف معيدين بالكلية والجامعات . . أتحنا الفرصة للعشرة الأوائل في جميع التخصصات وفي جميع الكليات وإجمالي فرص للعمل ٦٠٠٠ فرصة ، قدما ومن خلال وزارة التنمية الإدارية فرصاً إضافية للعمل في الوظائف المطلوبة للقطاع الحكومي . . التعليم . . الصحة . . الدعاة . . بلغ إجمالي تلك الفرص ١١٥٧٦ فرصة

أما في إطار خطة الدولة للعام الجديد وكما أعلنه الدكتور عاطف عبيد في بيان الحكومة ، فإن الصورة تصبح أكثر إشراقاً وتفاؤلاً ، حيث يتضمن البيان توفير أكثر من ٨٠٠ ألف فرصة عمل في العام الجديد .

يقول د.عاطف عبيد : " أما البرنامج الاقتصادي التاسع ، والأهم لكم ولنا ، فهو توفير أكبر عدد ممكن من فرص العمل للشباب ، والتخفيف من الحجم المتراكم من البطالة ، نتفق على أن تقديم فرص عمل مؤكدة للشباب الراغب في العمل هو شاغلنا الأول ، وهو اهتمامكم الأكبر ، تعكسون به أولياتنا الناجحين ، ونؤكد من خلاله استجابتنا لهذه الالتزامات ، اسمعوا لي أن أضع أمامكم بعض الحقائق حتى تعرف حجم التحدي ، ونتفق على مايمكن تحقيقه :

أولاً : حجم التحدي الذي يواجهنا كبير ، ويحتاج إلى جهد يختلف تماما عما تعودنا ، والأرقام المدققة هي خير برهان ، يخرج سنوياً في مؤسسات التعليم ٧٩٧ ألفاً منهم ٦٩٤ ألف خريج من المدارس الفنية المتوسطة ، زراعي ، صناعي ، تجاري ، ١٦٣ ألف خريج من الجامعات يضاف إليهم ١٢٠ ألف يصلون إلى سن العمل بعد أن تسربوا من قبل من التعليم الإجمالي الذي هو ٩١٧ ألف شاب وشابة يمثلون قوة العمل الإضافية السنوية ٨٠٪ من هؤلاء يطلبون العمل . . إذن المطلوب توفير سنوياً من فرص عمل في حدود ٧٣٣ ألف وظيفة ، ثانياً : نشط طلابي العمل من الإناث ، والنشأ من الذكور ، والمتوقع أن تزداد نسبة العمل من الإناث في السنوات المقبلة نتيجة توافر فرص العمل المتكافئة للجميع .

ثالثاً : طابو العمل والفرص المطلوب توفيرها موزعة على جميع المحافظات وينسبة تقترب من نسب توزيع السكان أي مطلوب منا أن نقدم فرص عمل في جميع المحافظات وينسبة من الإجمالي تقترب من نسب توزيع السكان .

رابعاً : عدد العاطلين حسب الإحصاء الذي تم عام ٢٠٠٠ يقترب من ١.٥ مليون إذا أردنا تخفيض هذا الرقم لتصل إلى



أحمد العماوى

المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية يسبّح خطة الحكومة لحل مشكلة البطالة

يجتمع يوم السبت القادم الموافق ٢ فبراير المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية برئاسة السيد أحمد أحمد العماوى وزير القوى العاملة والهجرة ، وذلك ليبحث حل مشكلة البطالة ، وخطة الحكومة لتوفير فرص عمل مناسبة للخريجين ، ويضم المجلس ممثلين من كافة الوزارات والهيئات المعنية بقضايا العمل وأمين عام الصندوق الاجتماعى ، والاتحاد العام للعمال واتحاد الصناعات المصرية .

اجتمع السيد أحمد أحمد العماوى وزير القوى العاملة والهجرة مع السادة مديري مديريات القوى العاملة والهجرة ، وطلب السيد الوزير من مديري المديريات فى كل محافظة حصر فرص العمل المتاحة وكذلك حصر عدد الماطلين الحقيقيين ، وأكده أن لا بد من توفير فرص عمل حقيقية لكل طالب عمل عن طريق مكاتب العمل المنتشرة بالجمهورية ، وأنه يتم دراسة استئارة خاصة لطالب فرصة العمل يدون فيها كل البيانات التى توضع ببياناته الشخصية (سنة التخرج-السن-العنوان وغير ذلك)

.. والوزير
يجتمع بمديري
المديريات

فى إطار ندوة سياسات وبرامج دمج العمالة العائدة فى سوق العمل :

● الدعوة إلى أهمية التشغيل الذاتى بتشجيع العائدين على ● إنشاء مراكز تدريب جديدة وتطوير نظم التعليم بما يتناسب

كتب - مجيب رشدى :

قام المركز العربى لإدارة العمل والتشغيل " تونس " بالتعاون مع وزارة القوى العاملة والهجرة بمصر بعقد ندوة عن سياسات وبرامج دمج العمالة العائدة فى سوق العمل لمدة أربعة أيام بدءاً من ٢٠ إلى ٢٣ يناير ٢٠٠١ وذلك بمقر الجامعة العمالية بالقاهرة .

شارك فى أعمال الندوة ٣٠ عضواً من الموظفين المسؤولين بإدارات التدريب والاستخدام والمعلومات والمكلفين بالبحوث والدراسات فى هذا المجال ، وممثلون عن منظمات أصحاب العمل والعمال فى مصر ، وذلك إلى جانب الخبراء وممثلى منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية بالمركز العربى لإدارة العمل والتشغيل بتونس .

سعت الندوة إلى تحقيق عدة أهداف أهمها : التعرف على خصائص العمالة العائدة إلى سوق العمل المصرى ، وبحث الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة من عودة العمالة المصرية ، وتقييم الأساليب المتعددة فى إدماج العمالة العائدة فى النوبة الاقتصادية والاجتماعية ، ودراسة السبل الكفيلة بتحسين سوق العمل المصرى لاستيعاب العمالة العائدة بالإضافة إلى تفعيل دور إدارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال فى دمج العمالة العائدة .

وفى ختام أعمال الندوة تم عرض ومناقشة المحاضرات المقدمة من عدد من الخبراء حول الموضوعات المدرجة بالبرنامج الفنى للندوة ، وتم إعداد تقرير حول نتائج وتوصيات الندوة والتى تلخصت فيما يلى :

● تفعيل دور أجهزة الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة بأهميتها التوعوية بدور الجهات التى تتبنى برامج التدريب التحويلية لتسهيل العمالة العائدة

من التخصصات التى يحتاجها سوق العمل .
● الدعوة إلى أهمية التشغيل الذاتى وذلك بتشجيع العائدين على تملك مشروعات صغيرة أو متوسطة صناعية أو خدمية سواء بأموالهم الخاصة أو بقروض من البنوك أو الصندوق الاجتماعى .

● تفعيل دور منظمة العمل العربية بالتنسيق بين الدول العربية على إقامة سوق عربية مشتركة وذلك لفتح مجالات العمل أمام العمالة العربية .
● التنسيق بين الجهات المعنية ببيانات الهجرة وفى وزارات القوى العاملة والداخلية والخارجية والجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء وربط شبكات الحواسيب لإعداد قاعدة معلومات دقيقة عن العمالة المهاجرة والعائدة .

● ضرورة دراسة أوضاع التشغيل فى الدولة المستقبلية للعمال ومدى الاستيعاب وكيفية فتح مجالات عمل جديدة خاصة فى الدول الأفريقية .
● ضرورة قيام منظمة العمل العربية بتنظيم ندوة لدراسة آثار إتفاقيات التجارة العالمية " الجات " على العمالة العربية ووضع الاستراتيجيات المناسبة لمواجهة التحديات .

● التوسع فى تنمية المجتمعات العمرانية الجديدة والتركيز على مشروعات استصلاح الأراضي الزراعية الكبرى " كثيفة العمالة " لغالبية العائدين من ذو خبرة فى هذه المجالات .

● دعم وتطوير مكاتب التمثيل العمالى بالدول المستقبلية للعمال وذلك لتفعيل دورها فى مواجهة المشاكل التى تواجهها العمالة المصرية بالخارج وكذلك إيجاد فرص عمل جديدة فى تلك الأسواق .

مواجهة انتشار الإدمان بين النشء

كتبت - أمل البرنس:

خطة عمل قومية شاملة لمواجهة المشكلة قبل عام ٢٠٠٣ . جاء ذلك خلال الاجتماع الأول للجنة التحضيرية التي تتولى الإعداد لمؤتمر مكافحة الإدمان والمزمع عقده في مارس القادم برئاسة السيدة سوزان مبارك بهدف وضع الإطار العام للخطة القومية لمكافحة الإدمان .

شارك في الاجتماع ممثلو الوزارات المعنية والجمعيات الأهلية

أكدت السفيرة مشيرة خطاب الاهتمام الكبير الذي توليه السيدة سوزان مبارك رئيسة اللجنة الفنية الاستشارية للمجلس القومى للطفولة والأمومة للعمل من أجل مواجهة انتشار الإدمان بين النشء ، وتأكيدا على ضرورة مكافحة ظاهرة إدمان التدخين والمخدرات بين النشء - وهى المرحلة العمرية التي يخصص بها المجلس - ووضع



السفيرة مشيرة خطاب

والمجلس القومى لمكافحة المخدرات والإدمان والمدير الإقليمى لمكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات ومنع انتشار الجريمة وعدد من الخبراء وممثلي منظمات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المعنية بالقضية .

وأكد المشاركون في الاجتماع أهمية حشد وتعبئة المجتمع بخطورة الظاهرة ، والتركيز على المعالجة الوقائية بتوعية النشء خاصة في المناطق العشوائية ، وأهمية التوعية الدينية بحزمة تعاطى المخدرات ، ومد الفجوة بين التشريع والتطبيق ، وتدريب الكوادر المعنية بالتوعية والتثقيف سواء داخل الجامعات والنوادي وأماكن تجمعات النشء . وقد قررت اللجنة أن تبدأ الأعمال التحضيرية للمؤتمر بعقد لقاء مع النشء بمقر المجلس يتم الإعداد بالتعاون بين الجهات المعنية للتعرف على آراء الشباب بشأن أسباب المشكلة والوسائل الفعالة لمعالجتها .

مى تملك مشروعات صغيرة سائب واحتياجات سوق العمل

* إيجاد آلية للتعاون بين وزارة القوى العاملة والجمعيات الأهلية والمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال المشروعات الصغيرة .
* الدعوة إلى إنشاء صندوق عربى من خلال الجامعة العربية لمواجهة مشاكل العمالة العائدة بهدف تمويل مشروعات إنتاجية للعائدين .
* تطوير نظام التعليم في مصر ، بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل .

* حصر التجارب الناجحة للمشروعات الصغيرة والعمل على نشر هذه التجارب على الشباب للاستفادة من هذه الخبرات مع تنظيم إجتماعات بصورة منتظمة بين النماذج المختلفة لهذه التجارب مع الشباب الوقوف على كيفية إدارة المشروع الصغير والعمل على إنجاحه مع الخطوات اللازمة لإنشاء هذا المشروع .

* إنشاء مراكز تدريب مهنية جديدة بالمناطق الصناعية الجديدة وتكون تحت إشراف رجال الأعمال بحيث تنشأ هذه المراكز على مستوى عالى من التكنولوجيا وذلك لتدريب العاملين وتخرجهم بمستوى مهارة عالية تخدم هذه المصانع وفقا لاحتياجاتها من العمالة الفنية الماهرة .

* تنظيم ندوة عربية بالتعاون بين المركز الإقليمى العربى لإدارة العمل والتشغيل والجهات المعنية وأوضاع الهجرة والتشغيل في البلاد العربية لدراسة أوضاع العمالة في البلاد المرسلة والمستقبلية للعمالة على أن تكون التمثيل ثلاثيا .

١٢ آلاف فرصة عمل جديدة بالنشرة القومية للتوظيف

يصدر في الخامس من هذا الشهر العدد الجديد من النشرة القومية للتوظيف متضمنا ٨ آلاف فرصة عمل جديدة بالداخل والخارج من بينها وظائف بالملكة العربية السعودية لمهندسين من تخصصات مختلفة ومؤهلات عليا للعمل محاسبين ومراجعي حسابات ، فضلا عن الفرص المتاحة للسهلات للمتوسطة والعامة الفنية والعادية للعمل في مجالات الهندسة والسياحة .. ويتوفر فرص العمل بالداخل فيتضمن العدد الجديد من النشرة الفرص المتوفرة في جميع المحافظات ، والمعروف أن النشرة توزع لدى باعة الصحف بجميع المحافظات .. وتيسرا على القراء والذين يتعذر عليهم الحصول على النشرة من باعة الصحف يمكنهم من المقر الجديد لمجلة العمل " ١١٦ شارع محمد قريد - القاهرة " كما يمكن الحصول عليها من مكاتب ومديريات القوى العاملة بمحافظات القاهرة ، الإسكندرية ، الجيزة ، الشرقية ، شمال سيناء ، بالإضافة إلى وزارة القوى العاملة والهجرة بمدينة نصر .



مصر للتأمين

قلعة التأمين في الشرق الأوسط وأفريقيا
تقدم هدية عرفان وتقدير
لكل أساتذة الجيل وبقية العلم الجديدة
مع الاشتراك في الإرباح

الإدارات المركزية ت: ٢٢٥٥٢٥٠٠ متطقتي القاهرة ٣٩٢٢١٠٠

مرفت تلاوي تلقي تقرير مصر في الأمم المتحدة للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة



مرفت تلاوي

رأست السيدة مرفت تلاوي الأمين العام للمجلس القومي للمرأة وفد مصر المشارك في أعمال الجمعية العامة للأمم المتحدة لتقديم تقرير مصر على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والذي عقد مؤخرا .
وألفت الأمين العام المجلس التقرير الخاص بمصر وما حققته لتفعيل هذه الاتفاقية والتحفظات التي أبدتها مصر على الاتفاقية . وعرض تقرير مصر ما تحقق للمرأة خلال السنوات العشرين الماضية في سبيل تفعيل هذه الاتفاقية . وكانت الجمعية العامة للأمم المتحدة تبنت عام ١٩٧٩ هذه الاتفاقية وبلغ عدد الدول التي صادقت عليها ١٦١ دولة من بينها ١١ دولة عربية ووقعت أخيرا الملكة العربية السعودية عليها لتكون الدولة العربية رقم ١٢ الموقعة على الاتفاقية .

ومن المعروف أن مصر وقعت الاتفاقية في ١٦ يوليو ١٩٨٠ وصادقت عليها في ١٨ سبتمبر ١٩٨١ وقد أبدت الحكومة المصرية تحفظات على أربع مواد من الاتفاقية منها ما يتعلق بقوانين الجنسية والزواج والعلاقات الأسرية وجاءت التحفظات من منطلق دستور البلد ووضوح نصوصه في هذه الجوانب.

تيسيرات تأمينية جديدة لإصدار شهادات التأمين للسيارات والسائقين

● صرف شهادات التأمين لسائقي المنشآت دون تعليق على أداء الاشتراكات

● اعفاء المنشأة من حصة صاحب العمل عن سائق عند تخصيص السيارة لأحد العاملين بها

كتب- عبده مصطفى :



على بدر

يساقي السيارات المخصصة لخدمة المنشأة فيتم إصدارها للسائقين دون تعليق ذلك على قيام المنشأة التي يعمل بها السائق بسداد كامل الاشتراكات المستحقة من العاملين بها .

ويصودر هذه التعليمات تم حل مشكلة الآلاف من السائقين الذين يعملون في منشآت قطاع خاص مدينة التأمينات أو مخططة عن أداء الاشتراكات الشهرية في مواعيدها وكذلك حل مشكلة المنشآت التي تخصص سيارات خفيفة لبعض العاملين بها من غير السائقين حيث كانت التعليمات السابقة تلزمهم بإداء حصة صاحب عمل عن سائق .

بالمنشأة ولا يقابلها سائقين مؤمن عليهم ضمن العاملين بالمنشأة تازم المنشأة في هذه الحالة بسداد حصة صاحب عمل عن سائق تبعاً لنوع السيارة وتؤدي الاشتراكات إلى مكتب تأمينات السيارات المختص ، والذي يتولى بدوره إصدار شهادات التأمين ويون ذكر لاسم السائق .

أما بالنسبة لشهادات التأمين على السيارات المخصصة لخدمة منشآت القطاع الخاص والتي انتهت صلاحيتها فيتم إصدار هذه الشهادات ضرورة سداد كامل الرصيد المدين للمنشأة أو الانتظام في سداد أقساط المديونية في حالة التقسيط ، بالإضافة إلى أداء الاشتراكات الشهرية حتى تاريخ إصدار الشهادة المطلوبة .

وتيسيراً على السائقين من العاملين على سيارات تخدم نشاط المؤسسة في طلب شهادات التأمين لتجديد رخص قيادتهم فقد قررت التعليمات المذكورة أنه بالنسبة لإصدار شهادات التأمين الخاصة

بالمنشأة على أساسه على الشهادة ، وفي حالة ضبط السيارة بقيادة شخص آخر فإن ذلك يعد إخلالاً بشروط الاعفاء ، ويتم مطالبة المنشأة بسداد الحصة المقررة تبعاً لنوع السيارة وتؤدي الاشتراكات لمكتب تأمينات السيارات المختص الذي يتولى بدوره مهمة إصدار هذه الشهادة .

وفي حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه المسجل اسمه على شهادة التأمين الخاصة بالسيارة يتم إلغاء هذه الشهادة وإصدار شهادة جديدة باسم مؤمن عليه آخر تتحدده المنشأة أو الشركة من بين العاملين بها .

أما بالنسبة للمنشآت التي تمتلك سيارات مخصص لها سائق يحمل رخصة قيادة مهنية ومؤمن عليه ضمن العاملين بالمنشأة فيتم في هذه الحالة إصدار الشهادة من المكتب النمطي التابع له المنشأة دون ذكر اسم السائق طالما تم التحقق من وجود اسم السائق مسجلاً في التأمين بالمنشأة . وفي حالة السيارات الأجنبية

أصدر على يد رئيس صندوق التأمين على العاملين بقطاع الأعمال العام والخاص تعليمات عاجلة بشأن تنظيم إصدار شهادات التأمين للسيارات المخصصة لخدمة نشاط المنشآت والسائقين العاملين على هذه السيارات ، وتتضمن هذه التعليمات تيسيرات جديدة في إصدار الشهادات وذلك بهدف القضاء على شكاوى أصحاب المنشآت والسائقين العاملين بها من معوقات إصدار هذه الشهادات .

ووفقاً لهذه التعليمات فإن المنشآت التي تمتلك سيارات ملاكي أو سيارات النقل الخفيف التي لا تزيد حمولتها على ألفي كيلو جرام وتقوم بتخصيص أحد هذه السيارات لأحد العاملين المؤمن عليهم بالمنشأة من غير السائقين والذي يتولى قيادتها بنفسه ففي هذه الحالة يتم إصدار شهادة اعفاء من التأمين لصالح المؤسسة من المكتب النمطي التابع له المنشأة ويؤشر على الشهادة الصادرة بأنه لا يجوز قيادتها لغير الشخص

رئيس الهيئة العامة للاستثمار يرأس الاجتماع الدوري لمتابعة سير العمل في المناطق الحرة :

● ١٢٥ مليون دولار صادرات المنطقة الحرة العامة ببورسعيد

لأسواق الخارجية خلال العام الماضي

أعلن الدكتور محمد الغمراوى رئيس الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة أن صادرات المنطقة الحرة العامة ببورسعيد للأسواق الخارجية بلغت ١٥٢ مليون دولار خلال العام الماضي بزيادة قدرها ١٥٪ عن عام ١٩٩٩ م. مشيراً إلى أن المناطق الحرة تعتبر أحد الآليات الهامة لزيادة الصادرات المصرية خاصة الصناعية للأسواق الخارجية جاء ذلك خلال وثاسة الدكتور الغمراوى للاجتماع الدوري لمتابعة سير العمل بالمناطق الحرة .



د. محمد الغمراوى

وخلال اللقاء أعطى الدكتور الغمراوى تعليمات لرؤساء المناطق الحرة بعدم الاكتفاء بفلاخ المستثمرين ورجال الأعمال بالمناطق الحرة بالقرارات التي تنظم العمل بموجب الخطابات فقط ووجه إلى ضرورة الإسراع بعمل لوحة بكل منطقة للإعلان عن القرارات التي تهم المستثمرين ونشر هذه القرارات في مجلة الاستثمار التي تصدرها الهيئة.

فرع للاتحاد الدولي للمعادن لخدمة المنظمات النقابية

كتب- محمد محمد على:

صرح النقابي عبد المنعم العزالى رئيس النقابة العامة للعاملين بالصناعات الهندسية والمعدنية وسكرتير العلاقات الخارجية بالاتحاد العام للعمال عقب مباحثات هيئة مكتب النقابة العامة مع وفد الاتحاد الدولي للمعادن الذى زار مصر الأسبوع الماضى برئاسة سكرتير عام الاتحاد ، أن الاتحاد الدولي لعمال المعادن قرر إنشاء فرع للاتحاد بالقاهرة لخدمة المنظمات العمالية الأعضاء فى الاتحاد الدولي بدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يضم مركزا للتدريب النقابي والدراسات الاقتصادية والاجتماعية فى مجال العمال والإنتاج ، وستتولى النقابة العامة المصرية تجهيز أحد مقارها بكافة الوسائل والأجهزة الحديثة، وأن الاتحاد الدولي قرر عقد ورشتين للعمل للنقابيين خلال العام الحالى فى مجال المفاوضات والتدريب النقابي .



عبد المنعم العزالى

هيئة الرقابة على التأمين توافق على زيادة الزايا لعمال

الكهرباء وترقية ١٨٢٥ عمالا إلى الدرجات الأعلى بالفاتح

وافق الأستاذ خيرى سليم رئيس مجلس إدارة الهيئة المصرية للرقابة على التأمين على اعتماد تعديل النظام الأساسى لصندوق الائتماء لقطاع الكهرباء والطاقة بحيث يتم صرف ميزة تأمينية تعادل مرتب خمسين شهرا من أجر الاشتراك الأخير الأجر الأساسى من صندوق الائتماء ، ومن صندوق الرعاية الاجتماعية يتم صرف مكافأة نهاية الخدمة بما يعادل مرتب ٤٨ شهرا شاملا . ويتم صرف حافز التقدير بواقع شهرين عن كل سنة قضاهما العامل فى خدمة قطاع الكهرباء ويتم حساب هذا الحافز على أساس المرتب مضافا إليه متوسط الحوافز بكافة أنواعها خلال السنتين الأخيرتين ويحد أقصى ١٥٠٠ جنيه فى الشهر ويحد أقصى عشرون سنة خدمة وذلك لعمالين بالشركة القابضة لكهرباء مصر عند انتهاء خدمة المتقدم مع مبلغ السن القانونية ، أما فى حالة وفاة العامل فتصرف الزايا المتقدمة مع مبلغ تأمين على الحياة قدره ٥٠٠ جنيه تصرف للورثة دون أن يتحمل العامل أية مبالغ مقابل هذا التأمين. صرح بذلك النقابي محمد مرسى رئيس النقابة العامة للمرافق وأمين عام الاتحاد العام لعمال ووكيل مجلس الشورى.



محمد مرسى

الأنفجار السكاني

صح النوم يا ست بجارة
خلفتى ثمانية وفأكرها شطارة
كل يوم عاملين غارة
وقلبوا الدنيا زعيق ف الجارة
صح النوم يا ست بجارة
أولاد عاملين غارة

كفاية عليكى يا ست اتنين
بدل الدوشة ووجع العين
فى التعليم يكونوا شطاطرين
ودايما يبقوا من التاجدين
صح النوم يا ست بجارة
أولاد عاملين غارة

لازم حياتك تكون بنظام
وكرر الزحمة يا ست حرام
ولازم تبصى كمان قدام
تلقى الدنيا جميلة تمام
صح النوم يا ست بجارة
أولاد عاملين غارة

تنظيم الأسرة شئ معروف
يوفر صحة وكمان مصروف
وبدل الأوضة متبقى صفوف
كفاية اتنين إعلمي معروف
صح النوم يا ست بجارة
أولاد عاملين غارة

حكمة قالوها أجدادنا زمان
نظم نسلك تعيش فى أمان
تصرف أكثر تعيش تبيان
وفرشك الأبيض حصن أمان
صح النوم يا ست بجارة
أولاد عاملين غارة

جمال شاعر

عضو مجلس إدارة رابطة
الزجاليين وكتاب الأغاني بالقاهرة

الشرق للأمين

خدمة تأمينية متميزة

تقدم للأسرة المصرية منذ عام ١٩٨٥

وثيقة الشرق الثلاثية مع الاشتراك فى الأرباح

برنامج تأمينى استثمارى منظور يوفر لك

التمويل الاستثمار لمواجهة التزامات المستقبل

■ رئيس الوزراء يعلن في بيانه أمام مجلس الشعب:

حاسبونا إذا قصرنا واطلبوا المزيد إذا أنجزنا

■ ١٧ تشريعا جديدا في مقدمتها قانون العمل الموحد

■ البطالة في مصر بلغت مليوناً ونصف المليون

وخطة لـ ٨٠٠ ألف فرصة عمل جديدة

■ استمرار الدعم للسع التموينية وللنقل الجماعي والعلاج والتعليم

■ برامج لتحقيق نهضة مصر في القرن الحادي

والعشرين في مقدمتها تحديث الصناعة

وتطوير الأداء والقضاء على البطالة

كتب- عبد الوهاب محبوب:

قدم الدكتور عاطف عبيد برنامج حكومته حيث أطلق عليه حساب مع النفس طابا من نواب الشعب إذا وجدوا إنجازا يطلبون المزيد وإذا وجدوا تقصيرا عليهم محاسبة الحكومة .

أكد أن الحكومة أعدت ١٧ تشريعا على رأسها قانون العمل مما جعل نواب مجلس الشعب يمشرون عن فرحتهم بالتصديق الصاد. ويكثف ثقة أعلن رئيس الوزراء أضيافا سارة تستهدف تحسين أوضاع العاملين بالدولة ، وزيادة دخلهم ودعم قدراتهم على توفير المزيد من الاحتياجات الأساسية لهم وأفراد أسرهم ، وخصص مزيدا من الاعتمادات لتمويل الخدمات الاجتماعية التي يحتاجها المواطن محدود الدخل وفي مقدمتها المرافق والتعليم والخدمات والصحة .

١١ التزاما لتأمين التنمية

قدم رئيس الوزراء أحد عشر التزاما لتأمين التنمية الاقتصادية والاجتماعية حاز الالتزام الثالث الخاص بالإشراف الكامل للقضاء على الانتخابات وأن يتحمل القضاء مسئولية فض المنازعات على تأكيد النواب ، أما الالتزام الرابع الذي اعترض عليه النواب ولم يصدقوه بعد قول الحكومة إنه لم تكن هناك إعلانات شكلية للولائف بل دعوة الجميع للتقدم للولائف وأن معدل البطالة في مصر بلغ مليوناً ونصف المليون عامل وأن أجهزة الحكومة لا تستوعب أكثر من ١٥٠ ألف وظيفة فقط وهذا لم يعجب النواب الذين طالبوا بمزيد من إتاحة الفرص للشباب في الوزارات والهيئات الحكومية .

وفي مجال التنمية الاجتماعية اتخذت الحكومة عددا كبيرا من الإجراءات التنفيذية وفي مقدمتها صرف معاش للأسر غير القادرة من خلال

معاش الضمان الاجتماعي بمعدل ٥٠ جنيه شهريا لكل أسرة وقال رئيس الوزراء إنه سيتم تنفيذ ٢٥ برنامجا لدعم محدودي الدخل وزيادة عدد المستفيدين من معاش الضمان الاجتماعي إلى مليون أسرة وإنشاء صندوق لصرف تعويضات فورية لكل عامل يفقد عمله في قطاع الخاص ووضع نظام جديد للتأمين على الحياة للمسافرين يضم ٢٠ ألف جنيه للأسرة في حالة الوفاة .

٨٠٠ ألف فرصة عمل جديدة

وقال إن البرنامج الاقتصادي يتضمن توفير أكبر عدد ممكن من فرص العمل للشباب والتخفيف من الحجم المتراكم من البطالة حيث سيتم توفير ٦٠٠ ألف فرصة عمل جديدة قد تصل إلى ٨٠٠ ألف فرصة عمل إذا تعاونت منظمات الأعمال حيث سيتم الإعلان سنويا عن ١٥٠ ألف وظيفة في الحكومة . في قطاعات التعليم مقابل الجامعي والتعليم العالي والصحة والرعاية الاجتماعية .

وأكد أن التعيين سيتم حسب درجات التخرج وترتيب المتقدمين مع الالتزام بإتاحة الفرص للجميع ، وتوفير ٢٠٠ ألف فرصة عمل من خلال مكاتب العمل وإتاحة ٢٥٠ فرصة عمل من خلال التوسع في برامج الإقراض الشعبي والتدريب التشغيلي لما تتسبب ألف شاب في تسعة قطاعات .

أزمة النقد الأجنبي

وحول أزمة النقد الأجنبي أعلن رئيس الوزراء أن الحكومة واجهت بهوء الاختلال الذي حدث فيما بين مواردها واحتياجاتها من النقد الأجنبي ثم حافظت الحكومة على الاحتياطي التقدي قويا كما واجهت الحكومة إجماسا بالضييق والقلق ونقد من جانب مجموعة من رجال الأعمال كما



لو كانت سببا في هذه الأزمة والحكومة متأكدة أن مصارفيها قوية وقادرة بوسائل الناس أمانة ونامية وقال إن الحكومة سوف تتخذ مزيدا من السياسات الإيجابية لجلب المزيد من مزايا النقد الأجنبي بما يعني إعادة الأصور إلى مكانتها عليه .

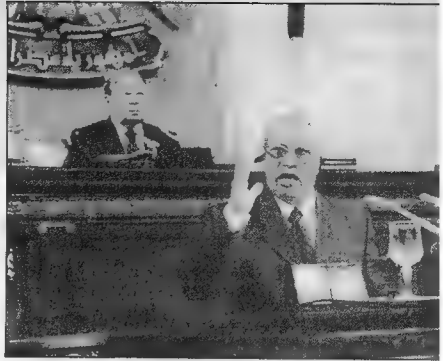
استمرار الدعم

أكد رئيس الوزراء استمرار الدعم للسع التموينية الأساسية وللنقل الجماعي وتوفير الأصناف وعلاج الأطفال وطلاب المدارس وأن الدعم حق وليس منحة ، وأعلن الدكتور عبيد التزام الحكومة بتوفير الخدمات الأساسية للمناطق المحرومة من خلال تملك الأسر الأراضي التي أقيمت عليها العشوائيات لساكنيها بسعر ٥٠ جنيهًا للمتر المربع واليد في تنفيذ وتخطيط شبكات الصرف الصحي بالشاركة مع الملك والانتها من إعداد المخططات العمرانية وتحديد كردونات المدن والقرى وتوصيل الكهرباء إلى ٤٧٠٠ قرية و١٧ ألف تجمع بالإضافة إلى المدن كلها .

نهضة مصر الكبرى

وأعلن الدكتور عاطف عبيد في بيان الحكومة خطة الحكومة في تنفيذ برامج لتحقيق نهضة مصر الكبرى بالقرن الحادي والعشرين في مقدمتها تحديث الصناعة وتقنيات متطورة ، دعم البحوث ، تطوير الأداء ، تقوية البنية الأساسية ، زيادة الدعم المباشر للسع والخدمات الأساسية ، استمرار مجانية التعليم ، كما أعلن رئيس الوزراء خمسة أولويات رئيسية تشمل القضاء على البطالة وتوفير فرص العمل ، وضبط الأداء الاقتصادي والمالي وتحقيق الاستقرار في سعر الصرف والاهتمام

■ ٥٠٠ مليون لتمويل معاش
الأسر غير القادرة
■ ٢٥ ألف فرصة للشباب
يمنحها الصندوق الاجتماعي
■ الاستثمار في صرف
مستحقات المودعين في
شركات توظيف الأموال
■ ٦١,٥ مليون جنيهه
اسهاماً من الدولة في
دعم العلاج وتأمينه
■ حل ٣٠ ألف منازعة
عرضت على لجان فض
المنازعات في ٦٠ يوماً



خدمة تقديمها الوزارة وقامت وزارة الثقافة بتعديل جدول الرسوم الخاصة بالتراخيص الفنية مع مثليه العمال بالإدارة العامة للتراخيص وقامت وزارة الصحة بتسهيل الحصول على الشهادات الصحية بانواعها .

فض المنازعات .. والطبالة

واعتباراً من أول أكتوبر الماضي حتى نهاية العام الماضي تم عرض ٣٠ ألف منازعة على لجان فض المنازعات وبلغ معدل الفصل فيها حوالي ٧٠٪ خلال ٦٠ يوماً .

وأشار التقرير إلى أنه تم ادراج مبلغ ٣٠٠ مليون جنيه في السنة المالية الحالية بتبلغ ١٥٠ ألف خريج في المجالات المختلفة ، وتبين إجمالي فرص العمل التي تم إتاحتها خلال هذا العام نحو ٤٥٠ ألف فرصة منها ١٩٨٠٢٤ فرصة عمل إتاحتها وزارة القوى العاملة في المحافظات المختلفة للعمل في القماميين القمامص

والاستثماري ٢٠٤٥ فرصة عمل في مختلف التخصصات وبعد ٨٥٢٩ من الأبناء والندوبين والجنود بوزارة الداخلية ، وتوفير ٦٠٠٠ وظيفة لإمام وخليفة ومدرس بالدرجة الثالثة و ١٨٠٠ وظيفة عامل خدمة معاون في المساجد والزوايا بالإضافة إلى ٦٠٠٠ وظيفة مؤذن في المساجد ، كما تم اتخاذ إجراءات تعيين الحاصلين على المؤهلات العليا والمتوسطة في الوظائف التي أقررت عن وزارة التنمية الإدارية وتم تعيين ٦٠٠٠ من أوائل الخريجين بالكليات والمعاهد وقام الصندوق الاجتماعي للتنمية بتوفير ١٢٩٠٧٤٠ فرصة عمل وإتاحة عدد عشرة آلاف فرصة عمل جديدة لشباب الخريجين من حملة " البقية من ٥٦ "

مستحقات المودعين

وتم صرف الدفعة الأولى بنسبة عشرة في المائة لإثنين وخمسين ألف و ٨٠٠ أسرة من مستحقات المودعين لدى شركات توظيف الأموال والعمل على تسهيل التعامل لتسجيل الحقوق والفقرات وتأمين المزارعين ضد تقلبات الأسعار بإدراج مبلغ مائة مليون جنيه في موازنة السنة المالية الحالية وسداد مبلغ ٦١.٥ مليون جنيه اسهاماً من الدولة في دعم العلاج وتأمينه.

٥٠ خدمة علي الإنترنت

وبالنسبة لتطوير الخدمات الحكومية فقد قامت وزارة التنمية الإدارية بتوفير قاعدة بيانات ومعلومات الخدمات التي تقدمها الوزارات والمصالح الحكومية عن طريق الخدمات الإلكترونية والبريد الصوتي والاتصال برقم ١٢١ الذي يحتوى على بيانات خدمات جميع القطاعات .

وإخال البيانات والمعلومات المتعلقة بعدد ٥٠ خدمة على شبكة الإنترنت ، واستحداث مكاتب خدمة المستثمرين بهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة لتسهيل إجراءات الحصول على الأراضي اللازمة لهم حيث يشتمل المكتب الواحد على جميع الخدمات والهيئات وجهات إصدار التراخيص المختلفة التي يتعامل معها المستثمر . بالإضافة إلى إعداد لوجات إرشادية في أماكن تقديم الخدمة للاستدلال بها على شروط وإجراءات الحصول على الخدمة المطلوبة .

كما قامت وزارات البيئة والأوقاف والداخلية والرى والموارد المائية بتطوير الأوراق المطلوبة من المواطنين للحصول على خدماتها وتطوير ٩١ وحدة تراخيص المرور وقامت وزارة التأمينات الاجتماعية بتبسيط الإجراءات في أكثر من ١٠٠

بمشرقات مياه الشرب والصرف الصحي .

بعد البيان الأول

وردا على ما قيل ويقال بين أوساط الرأي العام وفي الصحافة ومجلس الشعب من أن وعداً كثيرة قطعت الحكومة على نفسها وعداً بتحقيقها حين أعلنها الدكتور عاطف عبيد في برنامج الحكمة العام الماضي فقد أعد تقريراً تضمن متابعة دقيقة لما تم تنفيذه خلال عام ٢٠٠٠ اجتماعياً واقتصادياً .

معاش الأسر غير القادرة

يحتوى البرنامج الخامس للتنمية الاجتماعية على ٢٣ بنداً وجاء فيه أن وزارة المالية أدرجت مبلغ ٥٠٠ مليون جنيه لتمويل معاش الأسر غير القادرة وبلغ عدد الحالات المستفيدة ٦٦٥ ألف أسرة كما صدرت قوانين لتيسير على العاملين في الحكومة في مجالات الإجازات بنصف أجر وتحقيق الحوافز للعاملين .

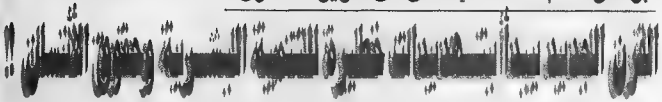
٢٥ ألف قرض للشباب

وفي مجال القروض وتقديمها لصغار الحرفيين والشباب قام الصندوق الاجتماعي بفتح ٥٠٠ ألف فرصة للشباب وصغار المستثمرين توفر حوالي ٢٠٠ ألف فرصة عمل كما تم ادراج مبلغ مائة مليون جنيه بموازنة السنة المالية الحالية لتقديم قروض لطلاب الجامعات والمعاهد العليا استفاد منها ٢٠٠ ألف طالب وطالبة.

برنامج شامل للنظافة

وتضمن التقرير ماتم إنجازها بشأن البرنامج الشامل للنظافة ونشر المساحات الخضراء حيث تم تخصيص ٥ ملايين جنيه من وزارة المالية إضافة إلى ٣٥٠١ مليون جنيه من الصندوق الاجتماعي للتنمية ووزارة البيئة لإزالة المخلفات ودعم خطة التشجير لبعض المحافظات .

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تقريره السنوي :



مع بداية القرن الحادي والعشرين اختار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي " W.D.P " أن تكون قضية التنمية البشرية وحقوق الإنسان " في موضوع التقرير السنوي له هذا العام والذي صدر منذ أيام " تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٠ " مؤكداً في تقديمه على أن حقوق الإنسان والتنمية البشرية كلتاهما متطلفتان بتأمين الحريات الأساسية على اعتبار أن التنمية البشرية ضرورية لإعمال حقوق الإنسان .. كما أن حقوق الإنسان ضرورية لتحقيق التنمية البشرية الكاملة

ويشير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أنه في العقد الأخير كان موضوعا التنمية البشرية وحقوق الإنسان يتبعان مسارين متوازيين من حيث المفهوم والعمل على السواء بحيث كان سيطر على مسار أحدهما إلى حد كبير خبراء الاقتصاد وعلماء الاجتماع ووضع السياسات .. بينما كان سيطر على الآخر العناصر السياسية النشطة والمحامون والفلاسفة وكان الفريقان يروجان استراتيجيات متباعدة فيما يتعلق بالتحليل والعمل بحيث كان الفريق الأول يدعو إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي من ناحية بينما كان الفريق الثاني يدعو إلى ممارسة الضغط السياسي وإلى الإصلاح القانوني والتساؤل الأخلاقي .. من ناحية أخرى ! إلا أنه مع التقارب بين الاثنين من حيث المفهوم والعمل على السواء ضاقت الفجوة بين جدول الأعمال المتعلق بالتنمية البشرية وجدول الأعمال المتعلق بحقوق الإنسان وأخذ الدعم السياسي لكل منهما يتزايد كما أخذت تتاح فرص جديدة لإقامة تعاون وتضاف وشراكات !

العمالة الذي بلغ ١٠ % ... وكان المعدل المتباين في الهند هما ٢.٤ / ٢.٢ % .. وفي سلطنة منتظمة التعاون والتنمية الاقتصادية زادت العمالة ونمت القوة العاملة بنفس المعدل وهو ١.١ % سنويا خلال الفترة من ١٩٨٧ - ١٩٩٧ .. وخلال الفترة من ١٩٩٠ - ١٩٩٥ زادت إنتاجية العمل بنسبة ١٤ / سنويا في سنغافورة. ونسبة ١٠ / تقريبا سنويا في شيلي .. كما ارتفعت فرص العمالة في الدول النامية من خلال توسع مشاريع القطاع غير الرسمي والتطوير متنامي الصغر وأنشطة المنظمات غير الحكومية .

البطالة

ومع ذلك يسجل تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٠ أن ١٥٠ مليوناً على الأقل من عمال العالم كانوا عاطلين في نهاية عام ١٩٩٨ بينما كان ما يصل إلى ٩٠ مليون يعملون عمالة ناقصة أي في بطالة جزئية ! وكان حوالي ٣٥ مليوناً

الذي يؤكد أيضا على التزام الأطراف في العهد بضممان الحق في العمل حتى تتاح لكل شخص فرصة أن يكسب عيشه واعتمدت اتفاقيات وضعتها منظمة العمل الدولية لتأمين حقوق العمال وكفالة سلامتهم وعدم استغلالهم ، وقد صدق على كل اتفاقية من الاتفاقيات المبرمة الرئيسية المتعلقة بالحقوق العالية باستثناء اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل - مايناغز ١٢٥ دولة .. ومن بين هذه الاتفاقيات صدق ما يقارب من ١٤٠ دولة على كل اتفاقية تحظر العمل بالسخرة أو التمييز في العمالة والجنس .

زيادة في العمالة

وأوضح التقرير أن العمالة في سوق العمل الرسمي سجلت زيادة باهرة في العقد الماضي- ففي الصين - على سبيل المثال - زادت العمالة بنسبة ٢.٢ % سنويا خلال الفترة من ١٩٨٧ - ١٩٩٦ بحيث فاقت في معدلها ، معدل نمو القوة

أهم هذه الحركات ونتيجة لذلك فقد بلغ عدد الدول التي صدقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - ١٦٥ دولة - كما بلغ عدد الدول التي صدقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ١٥٥ دولة * ولكن التمييز حسب الجنس والجماعة العرقية والعنصر والعمر مستمر في شتى أنحاء العالم !!

حق العمل

ويتعرض برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - في تقريره - إلى حق العمل وحرية العمل كحق أصيل من حقوق الإنسان مشيراً إلى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعترف بالحق في العمل وفي الاختيار الحر للعمل ، وفي الحصول على شروط عمل عادلة ومواتية .

ويشير التقرير إلى أن هذه الحقوق جميعها أعيد تأكيدها في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

يذكر التقرير بأن خطي التقدم التي تحققت في القرن العشرين في مجال حقوق الإنسان والتنمية البشرية " كانت غير مسبوقه " ولكن مازال هناك جدول أعمال طويل لم ينته بعد !

ويستمد من التقرير أهم ما تحقق في هذا المجال خاصة منذ صدور ميثاق الأمم المتحدة عام ١٩٤٥ والإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨ ... فيذكر أنه حتى عام ٢٠٠٠ وصل عدد الدول التي صدقت على جميع المعكوك الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان إلى قرابة نصف دول العالم . وقال التقرير إن التحرر من التمييز تحقيقاً للمساواة كان محور دفعت التقدم الذي تم إحرازه في القرن العشرين نحو تحقيق المساواة - بصرف النظر عن الجنس أو العنصر أو الدين أو الأصل العرقي أو العمر .. وكانت حركة الدعوة إلى تحرير المرأة من

متعطلين في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وحدها .. وأصبح عدم أمان فرص العمل حقيقة من حقائق الحياة في دول كثيرة ففي المملكة المتحدة مثلا في عام ١٩٩٧ كان ٢٥ ٪ من جميع فرص العمل هي فرص عمل لبضع الوقت فقط .

وأصبحت العمالة في القطاع غير الرسمي مهيمنة في دول كثيرة - ففي التسعينيات - في بوليفيا مثلا كانت تلك العمالة تمثل ٥٧ ٪ من العمالة الحضرية .. وفي جمهورية تانزانيا كانت تمثل ٥١ ٪ وفي تايلاند كانت تمثل ٤٨ ٪ ١٠٠ ٪ ويشتم قدر كبير من هذه العمالة وإنتاجية منخفضة وأجور منخفضة أيضا . فضلا عن أنه مزعزع وقرير مستقر .

وتتباين البطالة بين الفئات العرقية ؛ ففي جنوب إفريقيا كانت البطالة بين الذكور الأفرقة عام ١٩٩٥ تبلغ ٢٩ ٪ بزيادة أكثر من سبع مرات عن معدل هذه البطالة بين نظرائهم البيض البالغ ٤ ٪ ١٠٠ ٪

النضال العمالي

ويقول برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - في تقريره إن النضال ضد ظروف العمل اللاإنسانية قد اتخذ أشكالاً مختلفة بدءاً من الثورات تقلب نظام اقتصادي رأساً على عقب .. أو - وهذا هو الأكثر شيوعاً - النضال من أجل حماية حقوق العمال بتأمين أجور أفضل واستحقاقات أخرى ومزايا أفضل وكفالة سلامة العمال وتهيئة ظروف عمل مقبولة وتجريم التمييز.

وتأسفر هذا النضال عن نشوء الشركات العمالية منذ عام ١٨١٨ التي تمخضت عن تكوين النقابات العمالية ومنظمة العمل الدولية ١٩١٩ ومن ثم ظهور التشريع الدولي للعمل .. ووضع مدونات لقواعد السلوك لقطاع الأعمال وقرار النظام الثلاثي الذي يضم أطراف العمل الثلاث : الحكومة - وصاحب العمل والعامل سبيلا فعلا في تسوية منازعات العمل .

حقوق الإنسان والتنمية البشرية أحرزت تقدما في القرن العشرين .. ولكن !

• زيادة عالية في العمالة .. وأيضاً في البطالة

• عدم أمان فرص العمل أصبح من حقائق العصر في دول كثيرة

حقوق العمال تواجه مشاكل خطيرة في ظل العولمة :

• الضمان الاجتماعي يتآكل والعضوية النقابية تتناقص

• نقابات العمال تواجه القمع والنساء، العاملات في ظروف صعبة

العولمة ومشاكلها

ومع ذلك تبقى هناك مشاكل خطيرة فيما يتعلق بالحقوق العمالية وفيما يتعلق بحقوق الإنسان العمال .. فمع العولمة والضغط من أجل جعل سوق العمل مرنة ، تتعرض دخول العمال وحقوقهم وحياتهم للخطر .. فنظام الضمان الاجتماعي الذي يحمي العمال يتآكل .. كما انخفضت العضوية النيابية بين صفوف القوى العاملة في القطاعات الزراعية في بلدان كثيرة من البلدان النامية ومن بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على السواء .. فمن مجموع العاملين البالغ ٢٧ مليون عامل في مناطق العالم لتجهيز الصادرات وعددها ٨٤٥ منطقة ليس مسموحا لكثيرين بالانضمام لعضوية نقابات العمال مما يمثل انتهاكا واضحا لحقوق العمال ومالهم من حقوق الإنسان .

وفي بعض الحالات يتم حبس العاملات في صناعة اللباس في مكان العمل بحيث تغلق عليهن الأبواب بأقفال ومغانيات مما يمثل انتهاكا واضحا آخر .. وكذلك عندما تلقي مئات النساء مصرعهن

في حريق لعدم استطاعتهن الخروج من مكان العمل وهذه مناساة إنسانية " وفي مجتمعات عديدة كثيرا ما يتم قمع نقابات العمال والأنشطة النقابية لتعويض نضال العمال في سبيل حقوقهم ."

الأطفال

ويستل التقرير أنه يوجد في مستوي العالم نحو ٢٥٠ مليون طفل يعملون ١٤٠ منهم ١٤٠ مليون من البنين و ١١٠ مليون من البنات ومن هؤلاء الأطفال العاملين يوجد في آسيا ١٥٢ مليونا وفي إفريقيا ٣٠ مليونا وهناك ملايين الأطفال يعملون كخدم في المنازل وكثيرا ما يعانون من إساءة جسدي . وهناك زهاء ١٠٠ مليون طفل يعيش أو يعمل في الشوارع وفي التسعينيات كان أكثر من ٣٠٠ ألف طفل مسجنين في الصرب والجزائري المسلحة وقد أصيب ٦ ملايين طفل في تلك النزاعات . ومن بين حوالي ١٢٠ مليون طفل يولدون كل عام هناك ٢٦ مليونا منهم يولدون مصابين بسوء التغذية الكبار . يمارسون الانتهاكات ويأخذون قايان برنامج الأمم

المتحدة الإنمائي ، في تقريره عن التنمية البشرية عام ٢٠٠٠ يستعرض الإنجازات والإخفاقات التي حدثت في مجالات حقوق الإنسان والتنمية البشرية ثم يقرر ضمن مجموعة حقائق يخلص إليها حقيقة ذات دلالة تعين التوقف أمامها كثيرا .. حين يقول " كذلك تستمر اليوم انتهاكات حقوق الإنسان في أكثر البلدان ازدهارا ليس فيما يتعلق بالحقوق المدنية والسياسية فمضب بل أيضا فيما يتعلق بالمقوق الاقتصادية والاجتماعية .. فالقضايا المتشع في الولايات المتحدة على سبيل المثال لم يضع نهاية لاتعدام وجود مائى للكثيرين .. أو سوء التغذية .. أو للافقار إلى إمكانية الحصول على الرعاية الصحية .. ويتضح من الفجوات بين الجنسين في شتى أنحاء العالم فيما يتعلق بالصحة والتعليم والعمالة والمشاركة السياسية - وجود نطاق واسع من التمييز عن مستويات متماثلة من الدخل !!

تهديدات القرن الجديد

على أن التقرير الدولي يقرر صراحة أن القرن الحادي والعشرين يبدأ بتهديدات جديدة لحرية الإنسان .. فهو يذكر أن التاريخ يتحرك بسرعة في بداية هذا القرن الجديد .. وقد أطلقت الأحداث الأخيرة العنان لموجات من التفسير في ظل التكنولوجيا الجديدة للمعلومات والاتصالات والقواعد والمؤسسات العالمية الجديدة وتसरار خطى الاندماج الاقتصادي العالمي .. وهذا الاندماج الجديد يتيح فرصا جديدة لاتظير لها لكنه يؤدي أيضا إلى نشوء تهديدات جديدة لأن الإنسان ولعريته .. من أهمها :

الصراعات داخل الدولة الوطنية . ويقدر أن ٥ ملايين نسمة لقوا حتفهم في صراعات مسلحة داخل الدول في التسعينيات .. وفي عام ١٩٩٨ كان هناك أكثر من ١٠ ملايين لاجئ و ٥ ملايين مشرد إلى جانب حالات أخرى من التشريد

وقتة أيام برنامج الحكومة للتصدي لشبكة البطالة .. !!

بقية

هي: البنك الوطني للتعليم، بنك ناصر الاجتماعي، الصندوق الوطني للتعليم، صناديق القروض الثلاثة لجمعيات رجال الأعمال في القاهرة والإسكندرية وأسيوط مضافاً إليها صندوق توفير البريد، تعلن هذه المؤسسات عن عدد القروض المتاحة سنوياً والأماكن التي يتعين التوجه إليها وفي حدود ٧٠ ألف قرض وتعلن أيضاً عن فرص العمل التي نشأت نتيجة هذه القروض، وترسل هذه تباعاً إلى كل من حضراتكم.

رابعا: التدريب التأهيلي لما تبقى ألف شاب في ٩ قطاعات قلنا بحصر مراكز التدريب القادرة على تأهيل الخريجين لمهن مطلوبة للأسواق الداخلية والخارجية وحددنا بالتعاون مع منظمة العمل الدولية القدرة الاستيعابية لهذه المراكز نستكمل الآن كل التجهيزات المطلوبة للبدء منها قبل يونيو المقبل لتشرّف على هذه المراكز: القوات المسلحة ووزارات الزراعة واستصلاح الأراضي، الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية، الدولة للإنتاج الحربي، القوى العاملة والهجرة، السياحة، البترول، الكهرباء والطاقة، الاتصالات والمعلومات، التزمت هذه القطاعات بأن تتولى تدريب وتأهيل ما تبقى ألف شاب سنوياً ويمنح الشباب أثناء التدريب مكافأة شهرية قدرها مائة جنيه ويحق له في نهاية التدريب أن يحصل على قرض يمكنه من شراء الحد الأدنى من الأدوات والمعدات اللازمة لممارسة عمل خاص به.

هذا ما ورد في بيان الحكومة الذي ألقاه د. عاطف عبيد.. فإذا أضفنا لكل هذه الآلاف الذين يحصلون سنوياً على معاش مبكر بإرادتهم الحرة، أو بغير إرادتهم طبقاً لما تقتضيه ظروف شبكة الشركات التي يتم بيعها للمستثمرين في إطار عملية الخصخصة، وهؤلاء معظمهم مازال في سن العمل ولديه خبرات ومهارة وصعب الاستغناء عنها، ويحتمل الاستفادة منها بشكل أو بآخر، هذا بخلاف حالات الفصل التفسيفي التي أخذت تزداد يوماً بعد آخر، رغم الجهود المضنية التي تبذلها وزارة القوى العاملة ووزيرها أحمد الصاوي إلى أن يتم تطبيق الضوابط التي يتضمنها مشروع قانون العمل الموحد بعد إقراره من مجلس الشعب، والذي أعلن رئيس الوزراء أنه سيتم عرضه على الدورة الحالية لمجلس الشعب، إذ هذا أضفنا ذلك إلى ما سبق، أدركنا جسامه العبء الذي تتحمله الدولة لتوفير فرص عمل لكل هذه الفئات وهذه الأعداد الضخمة، مما يتطلب تضاضار كل مؤسسات الدولة المعنية لتضع يدها ويوجدية مع الحكومة، للعمل على ترجمة هذه الأرقام إلى واقع، ذلك أن استمرار هذه الظاهرة يثقل عواقب وخيمة، نحن في غنى عنها.

أسأل الله أن يعين الحكومة على هذه المهام الشاقة التي التزمت بها في بيانها العام، وأولها التصدي ويضم لمشكلة البطالة، وتوفير فرص عمل للباحثين عن عمل، خاصة الذين مضى عليهم أكثر من عشر سنوات في انتظار تحقيق الأمل بالحصول على فرصة عمل. ولأهمية هذه القضية فإن العمل سوف تخصص ندوة الشهر القادم لمناقشتها من كافة جوانبها واقتراح بعض الحلول التي قد تعين الدولة في مجال تصديدها ويوجدية لهذه المشكلة التي -كما سبق أن ذكرت- تؤثر في الجميع حكماً ومحمولاً.

والى اللقاء

السيد الطاهري

فيما يتعلق بحقوق الإنسان والسياسات الإنمائية هي:

أولاً: كفاءة الحقوق المدنية والسياسية حرية الكلام وتكوين الجمعيات والتقابلات والانضمام إليها .. تمكين الفقراء من المطالبة بحقوقهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية .. فإن كفاءة الحرية للمنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام ومنظمات العمال يمكن أن تحقق الكثير فيما يتعلق بإفساح المجال البيئي للفقراء للمشاركة في صنع القرار بشأن السياسات التي تؤثر في حياتهم.

ثانياً: وفيما يتعلق بالدولة، الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان بأن تنفذ سياسات وعمليات لوضع السياسات تحقق أقصى ما يمكن تحقيقه لتأمين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأفراد حرماناً وكفاءة مشاركتهم في عملية صنع القرار: في المق في الحصول على مسكن والمق في الحصول على الرعاية الصحية وما شابه ذلك ليس معناه أنه يمثل مطالبات بخدمات مجانية أو بإحسان من الدولة، بل هو يمثل مطالبات بتبتيات وسياسات اجتماعية تعزز الوصول إلى هذه الحقوق من خلال السوق - كما هي الحالة بالنسبة للإسكان مثلاً ومن خلال الدولة، وكما هي الحالة بالنسبة للتعليم الابتدائي المجاني.

ثالثاً: استثمار موارد اقتصادية في تعزيز حقوق الإنسان بمقاييس حقوق الإنسان تتراوح بين مقاييس بلا تكلفة تقريباً إلى مقاييس تقتضي موارد كبيرة من أجل الميزانيات العامة لتقوية المدارس والمدرسين والقضاء ومن أجل الشركات لخلق فرص عمل وتهيئة ظروف عمل تحترم معايير العمل الأساسية ولا توجد صلة تلقائية بين الماورد والحقوق " فالدخل المرتفع لا تضمنه كل البلدان الغنية من الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان .. تماماً مثلما لا يحول الدخل المنخفض دون إحرار البلدان الفقيرة تقدماً بآهراً.

والوفيات فضلاً عن حالات صراحة من انتهاكات حقوق الإنسان في هذه الصراعات. التحولات الاقتصادية والسياسية: فالتحولات إلى الديمقراطية جلبت أوجه تقدم فيما يتعلق بالكنز من حقوق الإنسان .. غير أنها أصبحت الآن عرضة للتهديد نتيجة الصراعات العرقية وتصادم الفقر وتزايد انعدام المساواة والتزام الاجتماعي. فغيبايل الحكم المستقرة إما لم توجد بعد أو أصابها قدر كبير من الضعف والوهن وقد أدت عملية التحول والانهيار الاقتصادي إلى إزالة ضمانات سابقة كثيرة للحقوق الاجتماعية والاقتصادية.

ملاح رئيسية

ويشير التقرير إلى أنه من الضروري الالتزام بمناهج جديدة جسورة لتحقيق الأعمال العالمة لحقوق الإنسان في القرن الحادي والعشرين، ثلاث فرص وحقائق عصر العولمة يتشعب عن عناصره الفاعلة وحسب قواعد العالمية الجديدة، وأشار التقرير إلى سمات رئيسية يلزم الأخذ بها في هذا المجال من أهمها:

تعزيز الترتيبات الاجتماعية في كل بلد لتأمين حريات الإنسان مع وجود أعراف ومؤسسات وأطر قانونية بيئة اقتصادية مساعدة لأن التشريعات وحدها لا تكفي لا تكفي

القضاء على الفقر .. وذلك على أساس أن القضاء على الفقر ليس غاية إنمائية فحسب بل يمثل أيضاً تحدياً رئيسياً لحقوق الإنسان في القرن الحادي والعشرين .. فمستوى المعيشة اللائق، والتغذية الكافية والرعاية الصحية والتعليم والعمل الكريم، والصحية من النكبات والكوارث ليست مجرد غايات إنمائية بل هي أيضاً من حقوق الإنسان.

٣ أولويات

ويشير التقرير إلى ثلاث أولويات

كنا قد بدأنا هذه السلسلة من المقالات بمقدمة ، بيّنا فيها أن علاقات العمل في مصر ، ستشهد ، خلال المهلة القادمة تحولات كبيرة ، تقتضى إعادة النظر ، فى علاقات العمل بصفة عامة ، وفى التشريعات الاجتماعية بصفة عامة وقانون العمل بصفة خاصة . . . ذلك ، سنحاول جامعين طرح المشاكل التى يخلفها التحول الاقتصادى على علاقات العمل فى مصر ، والحلول المقترحة لها ، من خلال قانون العمل الموحد . . . وسنتناول هذه السلسلة من المقالات ، على التوالى ، أسباب الظل فى علاقات العمل فى ظل النظام الموجع (المشاكل) ثم التشريعات الاجتماعية ، وعلى الأخص قانون العمل ، وأثارها على علاقات العمل (الظل) ونختتم هذه السلسلة من المقالات بمجموعة من التوصيات . . . ولكننا نبدأ هذه السلسلة بمقدمة نبين فيها على التوالى الفارق بين منشأة القطاع العام ومنشأة القطاع الخاص ، وأوجه الظل فى علاقات العمل فى ظل النظام الموجع ، ومدى الحاجة إلى إعادة التوازن المنشود إلى سوق العمل .

التحولات فى علاقات العمل فى ظل المتغيرات

المؤكد أن التحولات الاقتصادية التى تشهدها مصر فى الآونة الحالية ، سيكون لها أثارها على علاقات العمل : فالتحول من النظام الموجع ومنشأة القطاع العام ، إلى الاقتصاد الحر والمنشأة الفردية ، ستترتب عليه صورة جديدة من علاقات العمل ، تتفق وعناصر هذا التحول .

١ - وليس بغريب ، أن العنصر الأساسى ، فى هذا الصدد ، هو الفارق الجوهرى بين منشأة القطاع العام ، والمنشأة الفردية : فلو فرضنا ، أن منشأتين ، إحداهما عامة ، والأخرى خاصة ، بلغا نهاية الشهر ، دون أن تتوفر لديهما السيولة الكافية ، لأداء أجور العاملين ، فهاذا تكون النتيجة؟ بالنسبة لمنشأة القطاع العام ، قد لا تلاحظ نقص السيولة ، لأن منشآت القطاع العام ، درجت ، فى ظل نظام الاقتصاد الموجع ، على "السحب على المكشوف" لأداء أجور عمالها بل وأيضا "نصيب العمال فى الأرباح والموافق كذلك".

ولكن المنشأة الخاصة ستقع بالقطع فى مأزق كبير ، حقا ، إن البنوك قد تتدخل "لتعويم العميل" صاحب العمل الفرد ، لمدة قصيرة ، ثم تتركه لمصيره ، ولكن -أي صاحب العمل الفرد- إذا واجه هذا المصير ، فلن يواجهه بمفرده ، ففى هذه الحالة سيترتب على عجزه عن الوفاء بالتزاماته ، إعلان إفلاسها ، ولكنه وإن كان "لصاحب" الرئيسى من جراء ذلك ، فإن "الغراب" سيصيب أيضا عماله ، الذين سيفقدون فرصة عملهم ، ويبدو الأمر بالنسبة لهم "كارثة" خاصة إذا كان المجتمع يعانى من مشكلة البطالة.

وهذا الفارق الجوهرى ، بين منشأة القطاع العام ، ومنشأة القطاع الخاص ، تبين بوضوح ، مدى مسئولية صاحب العمل "الفرد" فى تنظيم منشأته ، ويؤكد ضرورة احترام "سلطة التنظيمية" فى إدارة المنشأة .

والفارق الثانى ، بين علاقات العمل فى ظل نظام الاقتصاد الموجع وهذا العنصر "عنصر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة الفردية" هو العنصر الجوهرى فى علاقات العمل ، وهو العنصر الغائب فى ظل مؤسسات القطاع العام ، التى أثيرت منشأته وفقا لاعتبارات سياسية واجتماعية ، على حساب الإدارة الاقتصادية للمشروع ، فالقوة الاشتراكية رغبة منها فى إثبات النجاح على الصعيد السياسى ، اعتبرت أن منشآت القطاع العام ، وسيلة لإثبات أن المجتمع الاشتراكي ، لا يعرف "البطالة".

فكان توزيع الخريجين على المنشآت الحكومية ، والقطاع العام ، يتم بقرار سياسى مركزي ، بغض النظر عن الحاجة الحقيقية لهذه المنشآت من عمالة ، ودون اعتبار للكم أو الكيف .

أما على الصعيد الاجتماعى ، فقد ترتب على ممارسة سياسة "السعر

حتى نتكمن من إعادة التوازن" إلى علاقات العمل ، وتنقية أجواء العمل ، من الشوائب التى قد تفوق عملية "الاستثمار" باعتبارها الوسيلة الفعالة لخلق فرص عمل جديدة ، تساعد فى أن واحد على التخفيف من حدة مشكلة البطالة ، وعلى رفع مستوى معيشة العمال .

وهو ما يدعونا ، لبيان الطول الواجب الأخذ به ، فى الآونة الحالية ، حتى نتكمن من إعادة التوازن" إلى علاقات العمل ، وتنقية أجواء العمل ، من الشوائب التى قد تفوق عملية "الاستثمار" باعتبارها الوسيلة الفعالة لخلق فرص عمل جديدة ، تساعد فى أن واحد على التخفيف من حدة مشكلة البطالة ، وعلى رفع مستوى معيشة العمال .



بقلم : أ.د. أحمد حسن البوعيمى

الجديد في التأمين الاجتماعي



السيد راشد



أمينة الجندی

سبق أن صدر السيد السيد راشد رئيس الاتحاد العام لمصر بان الاتحاد قام بمراجعة مشروع قانون العمل مع كافة الجهات المعنية بعد مناقشته على كافة المستويات التقابية توطئه لعرضه على مجلس الشعب في الدورة الحالية وطالب بضرورة تعديل أحكام قانون التأمين الاجتماعي وإعادة التنسيق بينها وبين الأحكام التي شملها التعديل أو التحديث في المشروع المشار إليه باعتبار أن المزايا التأمينية تعتبر من الحقوق المكفلة أو الجيلة للحقوق العمالية ، وأن قانون العمل يشكل مع قانون التأمين الاجتماعي التشريع الاجتماعي للعاملين . وقد استجابت الحكومة أمينة الجندی وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية لنداء رئيس الاتحاد وصرحته بأن الوزارة تقوم بالفعل بمراجعة أحكام قانون التأمين الاجتماعي في ضوء الدراسة التي أعدها الخبراء المتخصصين ، وقد روعي في هذه الدراسة أن تأتي التعديلات متناسبة ومتلائمة مع الأحكام المعدلة والمستخدمة في مشروع قانون العمل .

■ برين عبد الرحمن

- ٢- رئيس صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاع الحكومي
- ٣- رئيس صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاع الأعمال العام والخارجي (نائبان للرئيس)
- ٤- نائب محافظ البنك المركزي المصري
- ٥- رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لبنك ناصر الاجتماعي
- ٦- رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي
- ٧- رئيس إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة
- ٨- ممثل وزارة التأمينات تختاره وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية
- ٩- ممثل عن وزارة المالية يختاره وزير المالية
- ١٠- ممثل لبنك الاستثمار القومي يختاره رئيس البنك
- ١١- ممثل للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة يختاره رئيس الجهاز
- ١٢- رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
- ١٣- رئيس اتحاد الغرف التجارية
- ١٤- رئيس اتحاد الصناعات المصرية

- ورئيس اتحاد الصناعات المصرية وتنفيذاً لذلك أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ٧ لسنة ١٩٧٦ ، استناداً لقرار التفويض رقم ٦١٩ لسنة ١٩٧٥ ، يقضي بتشكيل مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، وكان هذا المجلس يضم ١١ عضواً من الجهات الإدارية المختصة ورئيس اتحاد الغرف التجارية ، ورئيس اتحاد الصناعات المصرية ، ونص في مابته الأولى على أن يمثل العمال بأربعة أعضاء يرشحهم الاتحاد العام للعمال ، بمعنى أن تشكيل مجلس الإدارة كان يتكون من ١٧ عضواً يفتدرك فيه العمال بأربعة .
- ويعد تعديل المادة (١٠) المشار إليها بالقانون رقم ٢٠٧ لسنة ١٩٩٤ أصبح النص يجرى كالآتي: "يكون للهيئة-الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بعد ادماج الهيئتين في هيئة واحدة-مجلس إدارة برئاسة وزيرة التأمينات ، ويصدر بتشكيله وطريقة اختيار أعضائه وتجديد مكافئهم قرار من رئيس الجمهورية ، على أن يتضمن التشكيل نائباً أو أكثر لرئيس مجلس الإدارة".
- وتنفيذاً لذلك صدر قرار رئيس مجلس الوزراء ، استناداً للتفويض المشار إليه ، بتشكيل مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي على النحو الآتي :
- ١- وزير التأمينات والشؤون الاجتماعي (رئيساً)

حالات التعرض للمخاطر الاجتماعية كالشيخوخة ، والعجز عن العمل ، والمرضى ، والتعطل ، ووفاء عامل الأسرة ، لذلك درجت النظم المحلية ، والهيئات الإقليمية ، والدولية ، على أن يكون تشكيل العمال في مجلس إدارة هذه الجهات ، باعتبارهم أصحاب المصلحة الأساسية في النظام بالقدر الذي يسمح لهم بالمحافظة على حقوقهم وحمايتهم .

وكانت المادة (١٠) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قبل تعديلها بالقانون رقم ٢٠٧ لسنة ١٩٩٤ تنص على الآتي:-

"يكون لكل من الهيئتين المشار إليهما بالمادة ٩- هيئة التأمينات الاجتماعية وهيئة التأمين والمعاشات الحكومية- مجلس إدارة يصدر بتشكيله وتعيين رئيسه وطريقة اختيار أعضائه وتحديد مكافئهم قرار من رئيس الجمهورية .

ويمثل العمال في مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بأربعة أعضاء يتم ترشيحهم من الاتحاد العام للعمال ، كما يمثل أصحاب الأعمال بالمجلس المذكور رئيس اتحاد الغرف التجارية

يثير الجدول حول ما إذا كان من الأنسب أن يقتصر التعديل على الأحكام التي كشفت التطبيق العملي عن وجود قصور أو عيوب أو ثغرات بها ، وتلك التي تتطلب الأمر الإسراع بتعديلها لتواكب التغيرات التي طرأت على الظروف الاقتصادية والاجتماعية ولتتلائم مع الأحكام المعدلة أو المستعمدة بمشروع قانون العمل ، أم أنه يكون من الأنسب إجراء تعديل جذري لأحكام القانون لتلافي كافة ما يقربه من قصور ، سواء من حيث الشكل أو المصياغة أو المضمون ،

وبصرف النظر عن اختلاف وجهات النظر ، فإن الأمر الذي لاختلاف حوله هو أن هناك بعض القسمايا الملحة التي تتطلب الإسراع في وضع الحلول المناسبة لها وإنجازها على وجه السرعة لحماية حقوق العمال ونوحيهم ، وتلافي المشاكل المصارخة التي كشفت عنها التطبيق العملي ، وفيما يلي بيان ذلك .

مساهمة العمال في الإدارة
من المعلوم أن الهدف من نظام التأمين الاجتماعي هو توفير الرعاية الاجتماعية للعمال وكفالة الدخل المناسب لهم ولأسرهم في

واحد وهو رئيس اتحاد العمال .

وبحسب أن نص المادة (١٠) من قانون التأمين الإجتماعي بعد تعديله بالقانون رقم ٢٠٠٧ لسنة ١٩٩٤ ناطت برئيس الجمهورية ، إصدار قرار بتشكيل المجلس وجاء التّصريح مطلقاً دون أية قيود سوى أن يكون بين الأعضاء نائب أو أكثر لرئيس المجلس ، فإن مقتضى ذلك إمكان تعديل قرار مجلس الوزراء المشار إليه بإضافة ثلاثة عمال آخرين يختارهم الاتحاد لعمال لعمال مصر إلى عضوية المجلس ، وذلك لحين تعديل القانون والنص على أن يضم المجلس أربعة عمال يختارهم الاتحاد العام لعمال مصر ليرجع القيد الذي كان منصوباً عليه في القانون قبل التعديل مما يستوجب مراعاة التمسك بالخصص للعمال في عضوية المجلس عند إصدار قرار تشكيله بعد تعديل القانون ، وهذا لا يحول دون إجراء تعديل فوري وبحال لقرار رئيس مجلس الوزراء لزيادة النصاب في عضوية مجلس الإدارة بالنسبة للعمال باعتبارهم أصحاب المصلحة الأساسية في النظام ، وذلك حتى يتمكنوا في ترجيح الرأي الذي يخدم مصالح العمال ويحافظ على حقوقهم المكتسبة ويضمن لهم الرعاية التي يهدف النظام إلى كفايتها لهم ولذويهم من بعدهم تحقيقاً لبداً الدالة الاجتماعية ، واعتباره أهم المبادئ الستة التي التزمت بتحقيقها وأوفت بها التزامها .

حساب المعاش على الأجر الشامل
عرف قانون التأمين الاجتماعي الأجر بأنه كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل :

١- الأجر الأساسي ويقصد به : أ- الأجر المنصوص عليه في جداول التوظيف بالنسبة للعمالين بالحكومة والقطاع العام . ب- الأجر المتصور عليه بقصد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستجيبة من العناصر المتغيرة بالنسبة للعمالين بالقطاع الخاص ، ويحسب القانون علي أن الحد الأدنى لهذا الأجر ٤٥ جنيه

شهريا وقد تجاوزت أجور العاملين بالحكومة والقطاع العام هذا الحد نتيجة إضافة العلاوات الخاصة المستحقة منذ عام ١٩٨٧ للأجر الأساسي ، كما أن الحد الأقصى لهذا الأجر بلغ حالياً ٥٧٥ جنيهه نتيجة ضم العلاوات المشار إليها .

٢- الأجر المتغير ويقصد به : باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه من العلاوات والبدلات والعمولات والوهبة والأجور الإضافية والعلاوات الاجتماعية والمكافآت الجماعية والإرباح وغيرها ويبلغ الحد الأقصى لهذا الأجر ٥٠٠ جنيه شهريا أي أن الحد الأقصى لجموع أجور الاشتراك أصبح ١٠٧٥ جنيه .

وقد أدى حساب المعاش والمستحقات التأمينية عن كل من الأجر الأساسي والأجر المتغير قائمة بذاتها إلى مشاكل عديدة في التطبيق العملي ومازالت الدراسة جارية على قدم وساق بشأن كيفية حساب المعاش والحقوق التأمينية على أجر موحد شاملاً الأجر الأساسي والعناصر المتغيرة كوحدة واحدة وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تنشأ عن إجراء هذا التوحيد .

ويسفر النظر عن هذه القضية والتي لا مجال للخسوف في تفاصيلها حالياً لإنهائي أجد أن الوقت أصبح مناسباً لتناول قضية أخرى تخص العاملين في مجال المخازن والمقاولات والنقل البري ، وهذه الفئات يتم التأمين عليها بطريقة غير نمطية ، وتحدد الأجور التي يتم على أساسها تحديد حصة الاشتراكات وتسوية المعاش والحقوق التأمينية بطريقة حكيمه ، وقد أدى توحيد أجر الاشتراك لهذه الفئات وتجهيدها إلى حصولهم على معاشات لا تتناسب البتة مع دخولهم القليل .

ضائفة معاشات

يتحدد الأجر الشامل الذي يحسب عليه الاشتراك ويقدر على أساسه المعاش بالنسبة لعمال المخازن والمقاولات والنقل البري وفقاً للآتي

■ الأجر الشهري لعمال المخازن ٧٥ جنيهه للفران ، وكاتب الفران ، ورئيس الورشة ، والضراط ، ورئيس العجن ٦٠ جنيهه للسجلي ، والجراور ، والموزع ٤٥ جنيهه - لمساعد الفران ، والعجاني ، والزميل ، والطولبي ، والمرحلي

■ الأجر الشهري لعمال المقاولات ٦٠ جنيهه للعامل مسجود والمهارة ٩٠ جنيهه للعامل متوسط المهارة

١٢٠ جنيهه للعامل الماهر

■ الأجر الشهري للسائق والتابع ٦٥ جنيهه للتابع

٨٠ جنيهه للسائق درجة ثالثة

١٠٥ جنيهه للسائق درجة ثانية

١٢٥ جنيهه للسائق درجة أولى

ومن المعلوم أن المعاش يحسب بنسبة ٤٥/١ من الأجر عن كل سنة من سنوات الاشتراك في التأمين وأن ٢٦ سنة اشتراك في التأمين تعادل معاشاً بنسبة ٨٠٪ من الأجر وهو أقصى حد للمعاش ومعنى ذلك أن أقصى معاش يحصل عليه السائق الذي استوفى مدة اشتراكه التي استوفى ٢٦ سنة من الأجر ١٠٠٪ (٨٠×٢٦) / ١٠٠ جنيهه

خلاف الزيادات التي تضاف للمعاش بواقع ٢٥٪ من قيمة المعاش ، بعد أدنى ٢٠ جنيهه وحد أقصى ٢٥ جنيهه

وأقصى معاش لعمال المقاولات ٩٦ جنيهه (٨٠×١٢٠) / ١٠٠

وأقصى معاش للعامل بالمخازن ٦٠ جنيهه (٨٠×٨٥) / ١٠٠

أي أن أقصى معاش يحصل عليه الفران وهو ٦٠ جنيهه يقل عن معاش التأمين الشامل الذي يحصل عليه ماسح الأحمدة أو بائع الجرائد أو من يمتلك أرضاً زراعية تقل عن عشرة أفنته ولا يساهم في أداء اشتراكات سوى ما يتحمله من جنيه واحد شهرياً مقابل معاش قدره ٨٠ جنيهه شهرياً في الوقت الذي يساهم فيه عامل الجيز وعامل المقاولات والساكن باشتراك شهري بنسبة ١٠٪ من الأجر الحكمي مقابل معاش لا يتناسب مع دخله القليل .

والقضية الأخطر من ذلك أن الضميمة أدت إلى انتقال بعض العاملين من القطاع النمطي إلى القطاع غير النمطي (مخازن ، مقاولات ، سيارات) ، ولما كانت القاعدة في حساب المعاش أن المعاش يحسب على أساس مجموعة مدد الاشتراك في القطاعات المختلفة وعلى أساس متوسط الأجر في القطاع الأخير ، فقد أدى ذلك أن المؤمن عليه الذي يعمل في قطاع نمطي ويجور قد تتجاوز ٣٠٠ أو ٤٠٠ جنيه ثم ينتقل إلى قطاع غير نمطي وتنتهي مدة عمله في القطاع الأخير بأجر حكيم ٧٥ جنيهه مثلاً كما في قطاع المخابز فإن المعاش عن مجموع مدد اشتراك يحسب على أساس ٧٥ جنيهه ، وفيما يلي مثال يوضح ذلك

مؤمن عليه اشتغل بقطاع نمطي لمدة ٢٧ سنة وبلغ أجسره في السنوات الأخيرة منها ٤٠٠ جنيه . التحق بعد ذلك بقطاع غير نمطي بأجر ٧٥ جنيهه لمدة ٥ سنوات وستة شهور انتهت ببلوغه سن الستين يكون المعاش عن مجموع مدد الاشتراك وقدرها ٢٦ سنة وستة شهور وفقاً لآتي

$$٥٠٠ = ٧٥ \times ٥ + ١٢ \times ٢٦ / ١٠٠$$

٥٢ جنيه

ولو حسب المعاش عن مدة الاشتراك في القطاع النمطي وحدها وقدرها ٢٧ سنة بحد استبعاد مدة القطاع غير النمطي ، لأصبح المعاش كالآتي :

$$٢٤٠ = ٧٥ \times ٢٧ / ١٠٠$$

٢٥٤ جنيهه شهرياً

وترفض هيئة التأمينات استبعاد مدة الاشتراك الأخيرة بأجورها المنخفضة لأن القانون لا يجيز حساب المعاش عن مدد منفصلة ، لذلك فإن الأمر يقتضي الإسراع بتعديل القانون في هذه الخصوصية وإعادة النص الذي كان يجيز تسوية المعاش عن مدد منفصلة والذي تم إلغاؤه دون مبرر معقول وذلك حفاظاً على حقوق العاملين ، كما أن الأمر يقتضي من جهة أخرى الإسراع في تعديل أجور الاشتراك الحكيم بالنسبة للعاملين بالقطاع غير النمطي .

منظمة العمل العربية على مشارف القرن الحادي والعشرين



أحمد أحمد المصراوي - رئيس مجلس إدارة منظمة العمل العربية

والشروط الكفيلة بإنجاحه وفي مقدمة ذلك الاعتراف القانوني بحرية التنظيم النقابي لأصحاب الأعمال والعمل وحرية اختيارهم لممثلهم إضافة إلى ممارسة المفاوضة الجماعية كسلوب ناجح وما يستتبعه ذلك من امتلاك حرية التعبير وحق اختيار أدوات السعي نحو تحقيق مشاركة شعبية واسعة في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

■ **أهم وأبرز إنجازات المنظمة عبر مسيرتها التي امتدت ٣٦ عاماً**
ومنذ ذلك التاريخ ومنظمة العمل العربية تشق طريقها بكل ثقة وإباء لتحقيق أهدافها القومية ورغم الصعاب والعقبات التي اعترضت مسيرتها وقد استطاعت المنظمة عبر مسيرتها من تحقيق العديد من الأهداف والإنجازات والتي تمثلت على سبيل المثال لا الحصر فيما يلي:

الواجب يقتضي منا أن نتعرف بأن الهدف الوحدوي والقومي الذي سعت المنظمة إلى تحقيقه كان أمانة ثقيلة ومسئولية جسيمة تحملتها منظمة العمل العربية على مدى ٣٦ عاماً ، وما زاد ثقل الأمانة وجسامتها المسئولية الصعبة المتميزة التي تتفرد بها منظمة العمل العربية عن مثيلاتها من مؤسسات العمل العربي المشترك ونعني بذلك مبدأ التمثيل الثلاثي الذي يعتمد على مشاركة منظمات أصحاب العمل العربي ومنظمات العمال ، بجانب الحكومات في كل أنشطة المنظمة وهيئاتها ومؤسساتها ورسم سياساتها وصور قراراتها ، ولا شك أن تطبيق هذا المبدأ ليس بالأمر الهين في ظل ظروف وأوضاع البلدان العربية لأن تطبيق هذا المبدأ الذي يقوم على فلسفة الحوار بين الشركاء الاجتماعيين ينبغي أن تتوفر له المستلزمات

تحتفل منظمة العمل العربية وأطراف الإنتاج في الوطن العربي حكومات ، أصحاب أعمال ، عمال " في مطلع القرن الحادي والعشرين بالذكرى السادسة والثلاثين لتأسيس منظمة العمل العربية باعتبارها إحدى المنظمات العربية المتخصصة التي تعنى بشئون العمل والعمال في إطار جامعة الدول العربية ، والتي تأسست في الثاني عشر من يناير / كانون الثاني ١٩٦٥ ، استجابة للتوجه القومي الهادف إلى تحقيق الوحدة العربية في مختلف مجالات العمل السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتي جسبتها عملياً جامعة الدول العربية منذ إنشائها في ٢٢ مارس / آذار ١٩٤٥ ، وما رافق ذلك من إنشاء المنظمات العربية المتخصصة باعتبارها الأروع الفنية لجامعة الدول العربية في مجال اختصاصاتها .

■ **بقلم : د. إبراهيم تويدر**
المدير العام لمنظمة العمل العربية

الولبية والتكيف الهيكلي للاقتصادات العربية في هذه المرحلة المصرية من حياة أممتنا العربية إنما يؤكد عزم وإصرار أطراف الإنتاج في الوطن العربي على دعم الدور القومي المهم الذي تضطلع به المنظمة باعتبارها الضمير الاجتماعي العربي وساحة الحوار الديمقراطي بين الشركاء الاجتماعيين لتحقيق أهدافها القومية المرسومة لها في الميثاق العربي للعمل ويستورها الذي أكد على ديمائها على أن تكاتف القوى العاملة العربية يمثل إحدى الدعائم الأساسية للوحدة العربية وأن العمل ليس سلعاً ، وأن من حق القوى العاملة أن تعمل في ظل ظروف وشروط ملائمة تتفق وكرامة الإنسان العربي .

■ **التمثيل الثلاثي صفة متميزة تفسر بها المنظمة عن مؤسسات العمل العربي المشترك**
والآن وبعد مرور " ٣٦ " عاماً على إنشاء هذه المنظمة الفتية فإن

لقد جاء إنشاء منظمة العمل العربية في المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد عام ١٩٦٥ تجسيدا عمليا لتحقيق أسس وأهداف وتطلعات أطراف الإنتاج في الوطن العربي في إقامة هذه المؤسسة القومية لتجسد التضامن والتكامل بين كافة القوى الاجتماعية والمؤسسات الفاعلة لتنمية وتطوير الموارد البشرية والقوى العاملة وضمان حريتها في الحركة والتنقل والتوسع في الاعتماد على العملة العربية ، وفقا لمطالبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي .

■ **منظمة العمل العربية تمثل البرلمان الاجتماعي المصري وساحة الحوار الديمقراطي بين الشركاء الاجتماعيين .**

تستقبل منظمة العمل العربية القرن الحادي والعشرين بكل ما يفرشه من تحديات ناجمة عن عجلة الاقتصاد وتحرير التجارة



د. الطيب الحضيرى - جزائرى
١٩٧٩-٧٢



الهاشمى البثانى - مغربى
١٩٩٠-٨٠



بكر محمد رسول - عراقى
١٩٩٩-٩٠



د. إبراهيم قويدر - ليبيا
١٩٩٩ - المدير الحالى

الأعمال والعمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى عام ١٩٨٠ .

■ **إدانة سياسة التمييز والتفرقة العنصرية التي ترتكبتها السلطات الإسرائيلية** كما تواصل منظمة العمل العربي أداء دورها القومى فى كشف العنصرية للكيان الصهيونى تجاه العمال العرب ، واعتدائه المستمرة ضد المقدسات الإسلامية والمسيحية فى القدس الشريف ، ومصادرة الأراضي وإقامة المستوطنات .

وقد نجحت المنظمة فى عقد جلسة خاصة فى مؤتمر العمل الدولى اعتباراً من عام ١٩٩٠ لبحث المسألة الفلسطينية ، وما يتعرض له عمال وشعب فلسطين واليهودان السورى المحتل من انتهاكات مستمرة من قبل الكيان الإسرائيلى .

كما قامت المنظمة بدورها القومى فى التضامن مع سوريا ولبنان والجماعية والعراق والسودان فى مواجهة الاعتداءات والحصار .

■ **تحية لانتفاضة الأقصى المبارك** ويتزامن احتفال منظمة العمل العربية بذكرى انشائها هذا العام مع استمرار "انتفاضة الأقصى" فى فلسطين التي تقشرب عن استكمال شهرها الرابع للدفاع عن المقدسات ومن أجل الحرية

٥- المركز العربى للتأمينات الاجتماعية - الخروطوم .
٧- تقديم العون الفنى لأطراف الإنتاج ، وخاصة فى الدول العربية الأكثر احتياجاً إضافة إلى ما قدمته المنظمة من عون فنى لأطراف الإنتاج فى أفريقيا تعزيراً للتعاون العربى الأفريقى .

■ **قضية فلسطين فى قلب اهتمامات منظمة العمل العربية** ولم تتوان المنظمة منذ قيامها عن القيام بدورها الرئاسى فى دعم القضايا القومية للأمة العربية وفى مقدمتها " قضية فلسطين " وقد حملت المنظمة لواء الدفاع عن عمال وشعب فلسطين فى الساحة الدولية وخاصة فى مؤتمر العمل الدولى وفصح سياسة قوات الاحتلال الإسرائيلى وانتهاكاتها المستمرة للحقوق والحريات النقابية والأساسية لعمال وشعب فلسطين وقد تمكنت المنظمة بفضل تضامن المجموعة العربية من إصدار مجموعة قرارات لعل من أبرزها :

١- قرار بإدانة الكيان الصهيونى لممارسته للتفرقة العنصرية وانتهاكه للحقوق والصريات النقابية فى فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى عام ١٩٧٤ .
٢- قرار بإدانة سياسة الاستيطان الإسرائيلى وأثارها المدمرة على أوضاع أصحاب

وحماية بيئة العمل .
التأمينات الاجتماعية والعمل على توسيع مظلة الحماية الاجتماعية .
- علاقات العمل .
- التسديرب المهنى وإعداد المربين .
- العمال العرب المهاجرين .
- البرتايم الفنى لتشغيل الشباب العربى فى مواجهة البطالة .
- الثقافة العمالية وبورها فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- العولمة وأثارها على القوى العاملة العربية .
- المرأة والشباب والأطفال والمعاقرين .

- العمال فى الزراعة والصناعة والخدمات .
- التصنيف المهنى العربى .
- التعاونيات والصناعات الصغرى والحرف التقليدية .
٦- إنشاء "ه" مؤسسات لها باعتبارها أذرع فنية للمنظمة فى تنفيذ برامجها وأهدافها فى مجال تخصصها وهى
١- المركز العربى للتدريب المهنى وإعداد المربين - طرابلس
٢- المعهد العربى للثقافة العمالية وبحوث العمل - الجزائر
٣- المركز العربى لإدارة العمل والتشغيل - تونس
٤- المعهد العربى للصحة والسلامة المهنية - دمشق .

١- تكريس مبدأ التمثيل الثلاثى الحضور بين أطراف الإنتاج ، والارتقاء بالتنسيق بين الدول العربية فى مجالات العمل والعمال على المستويين القومى والدولى .
٢- العمل على تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية لمنظمات أصحاب الأعمال والعمال فى الدول العربية .
٣- السعى نحو توحيد التشريعات الاجتماعية ما أمكن ذلك فى الوطن العربى ، وذلك من خلال إصدار (١٩) اتفاقية عمل عربية و (٨) توصيات فى مختلف مجالات العمل وبما يستجيب مع التطور الاقتصادى والاجتماعى والتشريعى فى الوطن العربى والعالم .

٤- إصدار الاستراتيجيات القالى :
أ- استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية (١٩٨٥) .
ب- الاستراتيجية العربية للتشغيل (١٩٩٣) .
ج- الاستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية (١٩٩٩)
٥- إعداد البحوث والدراسات فى المجالات العمالية المختلفة ومن أبرزها :
- تخطيط القوى العاملة وحركة انتقال العمال العرب بين الأقطار العربية .
- ظروف وشروط العمل للمرأة والصحة والسلامة المهنية

والاستقلال .

وهي هذه المناسبة فإن منظمة العمل العربية إذ تحيي عمال وشعب فلسطين في انتفاضاتهم البطالة وتتسرح على أرواح الشهداء الأبرار فإنها تدعو الأمة العربية والإسلامية ومحبي الحرية والسلام في العالم إلى تصعيد دعمهم وتأييدهم للانتفاضة العادلة ، والمطالبة بوضع حد للاحتكاكات والاعتداءات الإسرائيلية ، ورفع الحصار المفروض على الأراضي الفلسطينية ، وتنفيذ قرارات الشرعية الدولية بالانسحاب الإسرائيلي الكامل من كافة فلسطين والجولان ، ومزارع شبعان في جنوب لبنان ، وعصودة الشعب الفلسطيني إلى وطنه وإقامة دولته الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشريف .

وفي هذا اليوم الذي يحتفل فيه منظمة العمل العربية بإعلان انشائها في عام ١٩٦٥ ، وأسما إنجازات التي حققتها في مختلف مجالات العمل فإنها تذكّر بأن أمامها الكثير لتعمله وتسعى إلى تحقيقه في ظل الألفية الثالثة وما تفرضه من تحديات على قضايا العمل والتنمية . ولعل من أبرز الملفات التي تحتل الأولوية في اهتمامات منظمة العمل العربية في القرن الحادي والعشرين هي :

■ ضرورة الاهتمام بالشباب باعتبارهم نصف الحاضر وكل المستقبل

١- ملف الشباب : باعتبارهم نصف الحاضر وكل المستقبل الأمر الذي يتطلب تكريس الجهود والطاقات لتنمية ورعاية الشباب العربي في مختلف مراحل التعليم والتوجيه والتدريب ، بما في ذلك خلق فرص العمل المنتج والتدريب لهم حتى لا يتحول هؤلاء الشباب إلى عبء اقتصادي واجتماعي وإنساني يحد من خطى مسيرة التنمية في الوطن العربي ، ويهدد سلامها الاجتماعي .

وقد أعدت المنظمة مشروعا فنيا لتشغيل الشباب العربي تم عرضه على مؤتمر العمل العربي وعدد من

المسؤولين العرب بهدف تدعيم فرص تشغيل الشباب العربي عبر تعاون عربي لتسهيل منظم للأيدي العاملة الشابة . إضافة إلى تطوير سياسات تشغيل الشباب ودعم فرص التشغيل الذاتي ، وزيادة الوعي بأهمية وحظوظ مشكلة البطالة الشباب على مستقبل الأمة العربية وتطورها .

■ التصدي لمحاربة كساد البطالة

٢- ملف البطالة : بعد أن وصل عدد العاطلين عن العمل إلى ١٤ مليون عاطل في الوطن العربي ، وهذا العدد مرشح للزيادة إذ لا يتم التصدي لهذه المشكلة وإيجاد الحلول المناسبة لها في إطار منظور قومي يمتد على فئع أسواق العمل أمام العمالة العربية ومنحها الأولوية على العمالة الأجنبية ، إضافة إلى زيادة معدلات الأداء الاقتصادي ، وتكثيف فرص الاستثمارات العربية لخلق فرص عمل جديدة لاستيعاب البطالة والتشغيل من آثارها الاقتصادية والاجتماعية وتهديد السلام الاجتماعي في الوطن العربي .

■ الدعم لفتح أسواق العمل العربية أمام العمال العرب المهاجرين والدفاع عن حقوقهم

٣- ملف التنقل والهجرة : الأمر الذي يتطلب الاهتمام اللازم

بتمشيع تنقل القوى العاملة العربية في ظل ظروف وشروط عمل ملائمة في البلدان العربية ، وكذلك الاهتمام بالعمالة العربية المهاجرة إلى أوروبا والتي يزداد عددها على ثلاثة ملايين عامل أصبحوا يتعرضون لموجة جديدة تتسم بالعنصرية للأجانب ، وضرورة العمل على تبني قضاياهم والقاع عن حقوقهم في مواجهة الظاهرة العنصرية تجاههم إضافة إلى المساعي لربطهم بوطنهم الأم وبحضارتهم ومعتقداتهم .

■ الاهتمام بقضايا المرأة العاملة العربية وخاصة المرأة الريفيّة

٤- ملف المرأة العاملة العربية : باعتبارها هدفاً ووسيلة لتحقيق التنمية الشاملة من خلال كفالة حق المرأة في المساواة في المعاملة والتدريب والتوجيه والتأهيل في ظروف وشروط عمل إنسانية كريمة ، ومناهضة سياسات التمييز ضد المرأة في الريف والحضر على حد سواء ، وإتاحة الفرصة أمامها لدخول سوق العمل واحتلال مواقعها اللائقة بها . وستقوم المنظمة بهذا الدور من خلال لجنة المرأة العربية في مكتب العمل العربي .

■ العمل لتوفير العمل اللائق لكل قادر عليه

إن منظمة العمل العربية بحكم تكوينها الثلاثي الفريد والتميز

● منظمة العمل العربية تهدف إلى تنمية وصحة العمريات والعقول النقابية

الدكتور إبراهيم توير مدير عام منظمة العمل العربية



من مواليد بنغازي - ليبيا في ٢٧/٧/١٩٤٧
أنهى دراسته الجامعية في قسم الدراسات الفلسفية والاجتماعية بكلية الآداب بالجامعة الليبية
حصل على درجة الماجستير من القاهرة والدكتوراة من بريطانيا ..

عمل في مواقع قيادية بليبيا كأمين للشباب والرياضة والصمان الاجتماعي والقوى العاملة ..
يشغل الآن موقع الأمين العام لمنظمة العمل العربية بالقاهرة منذ اختباره في مارس / آذار ١٩٩٩ ..
له العديد من الاساهات العلمية في مجالات مختلفة ، وتولى العديد من المواقع القيادية الأهلية الليبية والعربية والدولية ..

وفلمستها القائمة على الحوار بين أطراف الإنتاج العرب بسببواصل القيام بمسؤوليتها القومية في إطار العمل العربي المشترك الذي سيظل السبيل القوي والحصن المنيع لكل جهد عربي للنهوض بأوضاع القوى العاملة ورعايتها وحمايتها بما في ذلك المساعي لتوفير فرص العمل المنتج والتدريب لكل مواطن عربي .

وبمناسبة حلول الذكرى السادسة والثلاثين لإنشاء منظمة العمل العربية ، جذ من الواجب على كمدير عام لهذه المنظمة أن أوجه تحية لكل من ساهم في وضع لينة في صرح هذه المنظمة العتيبة منذ إنشائها حتى اليوم ، وأخص بالذكر الرواد الأوائل الذين ساهموا في إنشاء المنظمة ودعم مسيرتها ، والشكر موصول إلى أصحاب المعالي وزراء العمل العرب ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال ، الذين كانوا ولا يزالون خير سند للمنظمة في أداء رسالتها القومية .

■ تحية لمصر رئيسها

■ حكومة وشعبها

■ الحكومة لمسيره المنظمة

كما أتوجه بتحية تقدير وإعزاز لدولة المقر " جمهورية مصر العربية " رئيسها وشعبها

■ لاحتفائهم مقر المنظمة ، وتقديم مختلف التسهيلات والدعم مما يمكنها من مواصلة رسالتها على طريق تحقيق أهدافها القومية .

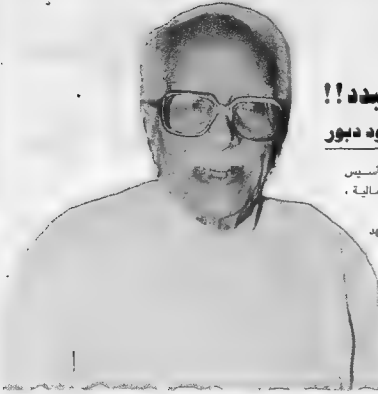
■ ضرورة امتلاك وسائل العمل والتكنولوجيا لمواكبة التطورات العالمية

وأتنى على ثقة من أن منظمة العمل العربية بما توفر لديها من رصيد الخبرة والتجربة على امتداد ٣٦ عاما سوف تواصل مسيرتها لتعزيز العمل العربي المشترك في مجال العمل والعمال ، وهي تدخل القرن الحادي والعشرين بكل ما يتطلبه هذا العصر من امتلاك وسائل العلم والتكنولوجيا والمعلومات والتطوير لمواكبة التطور الاقتصادي والاجتماعي في ظل عولة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية ، وهذا ما ستعمل المنظمة جاهدة على تحقيقه لخدمة العمل العربي المشترك في مجالات العمل والعمال .

أمين عز الدين ..

المفكر الذي دائما يتجدد ولا يتبدد !!

بقلم: محمود دبور



.. ومات المقاتل الجسور ، الذي صار ع استلاب الطوق ، وأثرى الحياة الثقافية بفكره ، وأغنى الحياة النضالية بمواقفه ، ونذر حياته انتصارا للكادحين والطنفة العاملة ، وتميز في أفكاره المتدفقة باحتلاك مقدر للكفاءة التي كانت ولا تزال السطر الأول في كراسه شروط الصعود الريادة والقيادة ، انطلاقا من قاعدة (عمل وتجدد .. ولا تتبدد)!!.

- وأمين عز الدين .. كان فيما يكتب ، متميزا بالسلسلة الرشيق لأفكاره ، وبالطرح المتمكن لكل القضايا من خلال أرشيف ذاتي يملكه في رأسه ، وبأسلوب تميز برشاقة اللفظ ، وأناقاة الكلمة .. وكان مفرما بالسير الشجاع في حقول الالغام الاجتماعية ، بعناد وإصرار ، لا يعرف التردد أو الكلال ، ولا يحسب الضد أو القهر أو الإيلس .. وكان العمال دائما أمه .. ونضحي حياته ، ورحيق ذاته.

- أمين عز الدين في مواقف كان البطل الذي تلو به الدنيا ، وتكبسه به المناصب ، ظل طيلة حياته خلية حية تتوالد ، وإيمانا يتعاطف بأن العمل الوطني يقوى بالمشاركة ، ويتصل بالتعاون بين الجميع ، باعتقاد أن الجميع مسئول ومسئال عن دوره في التنوير والتطوير ، بالفعل لا بالانفعال ، وبالكفاءة لا بالزائفة. - وخلال رحلة طولها ثمانون عاما قضاه في خدمة الوطن والجهامير ، كانت له بصماته وإسهاماته ، كمتناضل حفر الطريق في الصخور انتصارا للإنسان - فقد أسهم في تكوين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

- وكان الداعية لتأسيس المؤسسة الثقافية العمالية . وأشرف على إنشائها . - وأسهم في تكوين المعهد العالي للدراسات الاشتراكية - وشيشارك في تأسيس مجلة الطلبة الشهرية ، التي كانت منبرا حيا للمناضلين . - وأسهم في تأسيس جمعية نشر الثقافة

لوزارة القوى العاملة ، وفي تحرير مجلتها العمل - وزود المكتبة العمالية بعديد من مؤلفاته ، ومنها أربعة أجزاء من موسوعة عنوانها " تاريخ الطبقة العاملة المصرية " - وكتاب عن " شخصيات عمالية " - وكتاب عن " الحركة النقابية المصرية "

كما غذى الصحف اليومية والمجلات بمناسات المقالات والدراسات ، وقد حظيت بمقالاته مجلة النقابي العربي التي تصدر شهريا عن النقابة العامة للبنوك والتأمينات والأعمال المالية ، والتي كان لي شرف إصدارها منذ عام ١٩٦٩ .

ومن أبرز هذه المقالات:- - مقال عن الأصول التاريخية للحركة النقابية في قطاع البنوك في مصر - مقال عن " التبعويض عن استنزاف العقول " تحليلا على المؤتمر الرابع للمختبريين في سبتمبر ١٩٨٧ - مقال بعنوان " حتى لا تفقد الحركة النقابية ذاكرتها " نادى فيه بمشروع للوثائق والدراسات

التاريخية للحركة النقابية المصرية - ومقال بعنوان " صور مشرفة لنضال عمال مصر " بمناسبة ذكرى معركة القتال في أكتوبر ١٩٥١ .

- مقال بعنوان " ٢١ عاما .. والدروس المستفادة من تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال " - وثلاث مقالات عن النقابات والإنتاج في أعداد متتالية

- مقال عن " كيف نجعل من عيد العمال عيدا قوميا ؟؟

- مقال عن " النقابات العمالية وتكتسه ٥ يونيو " نشر في الدوان على مصر عام ١٩٦٧ - مقال عن " نكبات حول شهداء العمال في مصر " عدد يولييه ١٩٨٨

- ومقال عن " يوم نخل النقابيون البرلمان " عدد سبتمبر ١٩٨٨ - ومقال عن " عودة مصر إلى عضوية منظمة العمل العربية " - مقال عن " دعوة لوقفه وطنية لمواجهة الكوارث الاقتصادية "

- ومقال بعنوان " كم كان نصيب عمال مصر في معرض الكتاب " عدد مارس ١٩٨٩

- مقال عن " الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب الذي عادت

إليه مصر " عدد يونيو ١٩٨٩ . وهكذا كما حظيت مجلة العمل بعشرات من مقالاته ، بذاهما يبحث عن وسائل تطوير الثقافة العمالية عدد أغسطس ١٩٦٣ ومقال عن نشوء العلاقات المدنية للاستخدام " عدد فبراير ١٩٦٤ " وهكذا ..

لقد كانت مؤلفات أمين عز الدين ومقالاته قراءة متعمقة في كف الوطن ، وأغواء كاشفة للعمال وعن العمال ، فقد كان يكتبها بمداد الحقائق ، وليس بجبر الزلفى والنفاق ، أو بدموع الولولة بالهموم ، أو بتشنجات الكلمات المرسله ، فقد كان منهجه دائما ، التشخيص الأمين ، ووضع الطول الناجحة ، بعيدا عن حكاوى القهاوى !

.. وبموته ، فبقت القلعة النضالية أحد حراسها ، ومقد الفكر الإنساني طرازا فذا من رجاله ، وزائدا صادقنا من الرواد الذين يظهرون في أوقات الشدة ، يزيئون ولا يزيادون !!

التكنولوجيا الملائمة .. بطالة أقل !!

كلما جاءت سيرة التكنولوجيا تحمس الماطلون جوهرهم ، واستيشروا بطول بطالة وقعاد ! ، فكل ما نسمعه عن آلة التكنولوجيا الرهيبة يشير لتقليل الأيدي العاملة واستخدام ماكينات مكان البشر بدعى التحديث ومواكبة العصر ، لكن حلاً سحرياً لم نجره بعد ، ربما لأننا نمتسهل حلولاً مستوردة ، نتأشب غيرنا ولا تلائمنا ، التكنولوجيا الملائمة وأحياناً التكنولوجيا البديلة ، مصطلحات تظهر على استحياء بين الحين والآخر ، وسط ضجيج التحديث والعلو والتكنولوجيا المتطورة ، مع أن ما يعنينا هو الأيدي العاملة والماطلة على السواء .

■ هشام الدين السيد

الخطة الهندية بما تعمله لخدمة الريف ، وكانت خلاصة فكرة شوماخر أن نحاول الارتباط الوثيق بالأنشطة غير الزراعية في الريف الهندي التي تؤدي إلى اندماج فائض السكان الذي يتجه إلى المدن بوسائل تلك الزيارة برز السؤال التالي :

ماهي تلك التكنولوجيا المناسبة للهند الريفية ، ثم جاءت الإجابة الفورية : يجب أن تكون شيئاً أكثر إنتاجاً مما لديهم من أساليب جلبت لهم اليأس وحافظت على فقرهم ، ولكن بشرط أن تكون شيئاً أبسط وأرخص من التكنولوجيا الغربية المكلفة ، فلم يكن هناك وسط بين تكنولوجيا صنع الفخار بالقرية الذي رأسماله ٥٠ روبية ، وبين الصناعة الحكومية المعتمدة على الآلات التي رأسماليها ٥٠ ألف روبية ، وكانت مهمة شوماخر إيجاد هذا الوسط الملائم ، لكن لابد من التأكيد هنا على أن شوماخر لم يستدع فكرة التكنولوجيا الملائمة ، إذ يرجع شرف ذلك إلى " غاندي " الذي وصف شوماخر بأنه " الاقتصادي الأعظم لهذا القرن " والذي يعد

" التكنولوجيا الملائمة هي " تكنولوجيا ذات وجه إنساني " كما عبر عن ذلك إرنست شوماخر أبو التكنولوجيا الملائمة في العالم ، وهي أيضاً " وصف لطريقة ما في توفير الاحتياجات الإنسانية بتأثيرات الأرض على موارد الأرض غير المحددة " ، وللحفاظ على فرص العمل الممكنة ، والتكنولوجيا الملائمة هي مزج إبداعي بين مزايا ما وصلت إليه التكنولوجيا الحديثة والممارسات التقليدية الفعالة من أجل ابتكار حلول تسمح للناس بالعيش في راحة بالقل التأثيرات الضارة ببقايا الأحياء أو البيئة المحيطة ، وتهدف التكنولوجيا الملائمة كذلك إلى زيادة الاعتماد على الذات .

وإذا كان إرنست شوماخر المستشار الاقتصادي للمجلس القومي للخم في بريطانيا ، هو أبو التكنولوجيا الملائمة فذلك لأنه وضع أفكاره التي أوردها في كتابه الشهير " كل صغير جميل " أو SMALL IS ULTBETIF " موضع التنفيذ حين دعاه جواهر لال نهرو رئيس وزراء الهند ليطوف بالهند ويشير على لجنة

للدول النامية .

والتكنولوجيا الملائمة تعنى العمل والبناء من أسفل ، إنها أعمال البسطاء من أجل سد حاجاتهم الاقتصادية ، فهؤلاء أقدر الناس على فهم حاجاتهم ، ومن ثم فهم الأقدر على اقتراح ، أو في الواقع تنفيذ الإبداعات التكنولوجية اللازمة لسد تلك الاحتياجات ، ويتغير مفهوم التكنولوجيا الملائمة بتغير الزمان والمكان ، فهو مفهوم ديناميكي ، ومن ثم فهو ليس مفهوماً جامداً ، فما هو مناسب لأطراف ما قد لا يناسب أطراف أخرى ، الشيء المشترك الذي لا يتغير هو مراعاة ظروف الناس واحتياجاتهم ومراعاة البيئة المحيطة والاستفادة القصوى من مواردها المتجددة ، مع الحرص في التعامل مع مواردها التي تفتنى بالاستغلال المجحف الذي تأخذ به التكنولوجيا الحديثة ، بوحاً ما قاله غاندي : " بقدر ما نجعل المادية الحديثة المجنونة هدفاً لنا بقدر ما نتراق بعيداً عن طريق التقدم " هذا لو كنا نفهم المعنى الحقيقي للتقدم .

بعد آخر للمشكلة

السؤال الذي يطرح نفسه بعد ذلك هو ما الذي نمتنع من اتباع هذا النهج لتكنولوجيا الذات الملائمة ، حتى نحظى ببطالة أقل وتقدم أولق وأنسب ؟

الإجابة على لسان الدكتور سيد دسوقي رئيس قسم هندسة الطيران بجامعة القاهرة :

جيش الوكلاء التجاريين مغنى الشركات الأجنبية من كل جنس ومن كل لون ، هل رأيتمهم وهم يمتدحون عن توطين صناعات تحتاجها ويصرفون إلى الخارج بكل ما أوتوا من براعة البيان ، ويخرف القول ، وهل رأيتمهم ويشئون مراكز البحوث تدريسا كيف تاكل وكيف تشرب وكيف تلبس ثم ينقلون ذلك إلى مصانع بلادهم ثم يفرقون غرواً حتى في الجلابيب البلدية وسجادة الصلاة ؟ ألم تر كيف صنعوا آلة سبعة أوتوماتيكية تسمح بها آلة ؟ هم يجسامصرونك من أنثي

بحق الأب الروحي لخدمة التكنولوجيا الملائمة ، حين جعل منها وقوداً لنظريته السلمية ضد الاستعمار البريطاني للهند ، وكيكزة من كاركزه ، حيث كان يرى أن على الهند الاختيار بين الهند بقراها القديمة قدم الهند ذاتها وبين الهند ذات المدن التي أوجدتها السيادة الأجنبية التي تسيطر اليوم على القرى وتستنزفها لتحويلها إلى حطام ، وكان يقول : كيف تتحمل دولة لديها عشرات الملايين من آلات البرق المنتج أن تحل محلها آلة تتسبب في طرد عمال هذه العشرات من ملايين الآلات القائمة فعلاً .

المشاركا حل سحري

وكان شعار غاندي الشير للإعجاب هو " المشاركا " أو عجلة الغزل التي أمدت الملايين في القرى بفرص العمل ، لكنه كان يقول : إني أود من جميع الشباب المحريين علمياً أن يستخدموا مهاراتهم لزيادة الكفاءة الإنتاجية لعجلة الغزل كلما أمكن ، وقد جاء شوماخر بعد ذلك والذي كان في جوهريه غاندي موهوباً علمياً وعملياً ، فسقام بتطوير تلك المبادئ وتجسيدها وتبسيطها للجماهير ، حفل التنمية . وفي عام ١٩٦٥ أسس جمعية تنمية التكنولوجيا الوسيطة في لندن ، والتي كان لها دور كبير في بلورة الفكرة وإبراز محاسنها ، بل وفي تطبيقها عملياً . ولابد هنا من التمييز بين عدد من المصطلحات القريبة في المعنى والتي صارت تستخدم لتدل على التكنولوجيا السهلة الجيدة وهي التكنولوجيا البديلة ، وتعتبر التكيف مع ظروف البيئة والاكتفاء الذاتي وتوجيه الصناعات الصغيرة لتصبح أكثر إنسانية في الغرب .

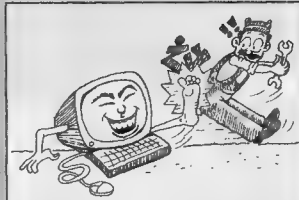
أما التكنولوجيا الوسيطة : فهي محاولة لسد الفجوة بين الآلة التقليدية والآلة الحديثة . وأما التكنولوجيا الملائمة : فذات مدلول واسع يشمل كل أشكال التجهيزات الفنية ومستلزمات التشغيل بما في ذلك المعدات منها التي تناسب الظروف الاقتصادية

البنيوي ومشكلات التكنولوجيا المعاصرة " إن الحل وليس هناك حل غيره هو أن نعود إلى ما قبل الثورة الصناعية الأولى :

وما زلنا نملك الفرصة في بلادنا ، لننتخلص من تأثير العوامة التكنولوجية على بنياننا ، وننصص اختيار التكنولوجيا التي لا تلوث البيئة ولا تنشر الدمار والبطالة .

الإدارة الرشيدة للمشروعات
وتتم المطالب الإدارية والعملية مع ضخامة المشاريع ، فلورطنا أنفسنا في مشاريع ضخمة لا نملك القدرات الذاتية على إدارتها ، فإن النفع منها سيكون ضئيلاً ، هناك حجم أمثل للمشاريع التي تصلح لبلد ما حسب قدراته الذاتية في الإدارة والإنتاج ، وهناك معدلات مثلى للإنتاج تتعلق بالقدرة على استخدام الزمن وقطع المسافات الضخمة ، فستتبع مثلاً أن ننشئ مخبزاً آلياً في شمال مصر ينتج خبزاً لكل مصر ، وتحتاج حينئذ أن تملك السعة التي تقلل بها هذا الخبز إلى كل أنحاء القطر ، هل هذا أنسب أم سلسلة من المخازن في كل حي من الأحياء ، لا تحتاج إلى عمليات نقل وشاحنات وثلاجات

وفوق ذلك نظام دقيق للإدارة ؟ وهذا يعيدنا مرة أخرى لكتاب الاقتصاد الإنجليزي الشهير " شوماخر " الصغير هو الأفضل " والرجل الذي ينظر إلى القضية من الناحية العالمية والإنسانية ، إن ما دعا إليه " شوماخر " في كتابه جدير بأن تتغير به الشعوب إلى أن يتركها سلطان القوة الكونية وشروطه ، فتصميم منظومة التنمية يجب أن يأخذ في الحسبان صغر الأحجام وإنسانية الأزمنة والمسافات والتناغم مع طبيعة الإنسان وإعطائه القدرة على أن يصبح سيد الأشياء ، ويوفر فرص العمل التي يحتاجها المجتمع ، عندها تصبح التكنولوجيا نعمة على كل الناس ، يتطور بها المجتمع ، وتقلل بيسببها البطالة ، وتنهض معها الأمة .



■ برة .. خلاص يا ابني أنا اللي هنل محلك وابقي قايلى ع القهوة يا عمل



■ اتفرج يا بيه .. معايا الفنيه التابوانى اللي بيعمل صوت الأذان .. وفى عيد الفطر يعمل الكحك .. وفى عيد الأضحى يدعى الخروف

كاريكاتير : ياسر حسين

باتمنتها أم تستخدم العمالة الكثيفة في تصنيعها ؟! وألنا لا نضع الماكينات التي تؤتت هذه الصناعة ، فسوف نستوردها ، ونستورد صيانتها ، ونستورد نماذج الأثاث والمواد الأولية ، أى أننا سنزيد من تبعيتنا للعولمة .

وهل من الضروري أن تكون الأثمة مائة بالمائة ؟! أم يمكن أن تؤتت قليلا ، وتعتمد على كثافة العمل كثيرا ؟! أظن أن مثال الأثاث واضح ، والإجابة عنه وظيفياً ليست عسيرة وفي لصالح المكثافة العالية بين جدال .

وهذا ما أجبه العالم الأمريكى جيمى رفرن في كتابه الشهير " الإنترنت " الذي يقول في نهايته بعد أن استعرض كل الفساد

وتجديد ، ربما لو فكرنا ميكروا وأنشأنا جهازاً بحثياً تطويراً لعمليات الإحلال والتجديد المستقبلية لأتجزأ بذلك أمرين : الأول أننا ربما أصبحنا قادرين على إنشاء هذه المصانع والثاني إنه عندما يحين وقت الإحلال والتجديد يتم كل بكلفة قليلة .

الأثمة ATOMIZATION
يطول لبعض ترجمة الكلمة هكذا " الأثمة " نسبة للكلمة الإنجليزية الدالة على زيادة الاعتماد على تكنولوجيا الـ ATOMIZA- TION ، وأيا كانت التسمية فهناك ضوابط لهذا الاستخدام هدفها الرئيسي الحفاظ على فرص العمل وتقليل البطالة .
فمثلاً صناعة الأثاث ، هل نقوم

التكنولوجيا إلى أصلها حتى يصرفون عن مبدأ " معا صنعت يدك " إلى " معا صنعت أيديهم " ، هذا الجيش له في كل بلد مصلحة وأنصار .. ومن التزيين تسهيل الإقراض عن طريق بنوكهم التي لم تعد تتكفى بدور اقتصادي بل تجاوزت لك الآن وأقبحمت نفسها في الاجتماع والسياسة والفن والأدب .

ونشرت الصحف منذ مدة أن إحدى الوزارات تفكر في تصنيع قطار في الخارج يقطع المسافة بين الإسكندرية والقاهرة في أربعين دقيقة وأن المشروع سيتكلف عشرة مليارات دولارية أو حتى من الجنيهات ، أنا أحيانا أذهب إلى محطة الرمل في الإسكندرية إلى شقتي في سابا باشا في أكثر من ساعة ، وكل يوم أذهب من بيتي في المعادي إلى مكتبي في جامعة القاهرة في حدود الساعة ، ما الذي يستفيد منه المصري من تقليل الوقت من ساعتين إلى أربعين دقيقة في سفره إلى الإسكندرية ؟ وهل هذه أولوية للشعب المصري ، وهل نملك العشرة مليارات أو سنقترب منها ؟

لسنا ضد الوكلاء التجاريين الوطنيين الذين يخدمون بلادهم بتقديم خدمات ومنتجات يحتاجها الناس وليس لها بدائل وطنية . وإنما أتحدث عن هذا الصنف من الوكلاء التجاريين الذين يحاربون التنمية في بلادهم بترتين منتجات نحن عليها قادرين أن نأعلى تطويرها عازمون وخاصة أيا كانت هناك عرجة من الوقت تتسبب لنا هذا التطوير .

أول خطوات التكنولوجيا الملائمة إذن هي تحديد أولويات حقيقية في الإنفاق تحتتمها ميزانية الدولة واقتصادها ، وأن تفكر عدد فرص العمل الحقيقية التي يتيحها المشروع لو كان بأياد محصرية غير مستوردة .

إننا ننشئ أحيانا مصنعاً يكلفنا بضعة مليارات ، ثم لا ننتج في أثناءه في خلال سنوات قليلة سنحتاج إلى عمليات إحلال

الطلقة

مُازق يُؤرق الشباب . . والأسرة

الحديث عن "بطالة الشباب" لم يعد له مواسم. فهو حديث كل يوم . . إن "الطلقة" مأساة كل بيت في مصر، به شاب أو أكثر متعطّل من العمل. والآباء مساكين . . في ورطة.. فالشباب المتعطّل عصبي، كل الوقت، وله طلبات في كل وقت، وهي طلبات - وإن بدت منطقية لشاب عاطل، يريد أن يحتفظ بإنسانيته وتوازنه- فوق طائلة الأب، الذي بدوره يعاني شظف العيش ببخل محدود، إذا كان مازال يعمل، فإذا كان في "الماش" فالدخل أكثر محدودية، وأبصر إلى مزيد من الشظف!.. ويبقى اللق في صدور الآباء والأمهات، أعلى صوتا وجزعا، من صوت الهزائم الجماعية داخل صفوف شباب، ولأن أعداد الفريجين، الباحثين عن فرصة عمل، تزداد عاما بعد عام، ولأن أزمة البطالة تتصّغ يوما بعد يوم . . ولأن المستولين مازالوا عاكفين على ابتكار حلول للمشكلة . . فإن من واجبتنا -تيابة من الشباب، والأسرة المصرية- أن نطرق أبواب المستولين، وأن نبثع في وثائقيهم من قراءات جديدة خاصة بعمل مشكلات الشباب.

■ تحقيق: هويدا شميم

من واعتمادها للوصول بكفاءة العامل المصري إلى مستوى كفاءة نظيره في الدول المتقدمة، مشيرا إلى أن الوزارات ستقوم من خلال نظام معلومات التدريب بتوفير بيانات عن أعداد المتدربين والفريجين وطاقت وأماكن مراكز التدريب والمهن المتاحة بكل مركز.

وأكد الوزير على أهمية نقل الخبرة والتكنولوجيا المتقدمة من الدول الصاعدة مع أقمعتها لتلائم الواقع المصري، ومتطلبات ظروف التطور القائم مع الاهتمام بالجودة وتعظيم الفائدة مشيدا بنظام التدريب.

كما أكد مبيدته أن القطاع الخاص يشارك في تقديم التدريب على تكنولوجيا المعلومات وتعليم اللغة الإنجليزية لإعداد كوادر قادرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.

وهناك مراكز تكنولوجيا متطورة منها مركز مدينة بني سويف الجديدة الذي تم تطويره وتحديثه بمئة قدرها ١.٦ مليون دولار.

مع وزير الشباب

كان من الطبيعي أن يكون اللقاء الثاني في هذا التحقيق الصحفي مع الدكتور علي الدين هلال وزير الشباب،

سائدا: ماذا تقدم للشباب . . قبل أن نطلب

ببداية فإنه في إطار جهود وزارة القوى العاملة والهجرة لمواجهة قضية البطالة، فقد أعلن وزير القوى العاملة والهجرة السيد أحمد العماوي مؤخرا أن الوزارة تركز في نشاطها حاليا على القطاعين الخاص والاستثماري، وأنها من خلال النشرة القومية للتوظيف التي تصدرها الوزارة، منذ ما يزيد على عامين قد أتاحت فرص عمل لما يزيد على ثلاثمائة ألف عامل في القطاعين المذكورين، وذلك خدمة للباحثين عن عمل وخدمة لأصحاب الأعمال الذين يبحثون عن خسران معينة، وذلك تتيح البشارة القومية لأصحاب الأعمال والعامل الباحثين عن عمل هذه الفرصة، وتلك دون مقابل، كما أن الوزارة من خلال رئاسة الوزير للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، تضع من البرامج ما يحقق إعداد وتدريب العاملين على المهن الجديدة والمتطورة على سبيل المثال تقوم الوزارة حاليا بتدريب ٥٥ ألف عامل من شباب الفريجين خلال العام الحالي على المهارات الأساسية والتخصصات الجديدة التي تحتاجها سوق العمل بالتعاون والتنسيق مع الوزارات المختلفة وقياس مستوى المهارة ٢٥٠ ألف عامل، وأوضح مبيدته أن الوزارة تعمل على تقنين مستوى المهارة لعشر

مهن: أجاب سيادته:

تقدم لهم كل ما في استطاعتنا، وفي حدود اقتصادياتنا، بحكم طبيعة عمل وزارة الشباب، فنحن نقدم مهامنا -عادة- بالتعاون مع الوزارات الأخرى لخدمة الشباب، مثل وزارة التعليم العالي من خلال لجان مشتركة، ووزارة الزراعة من خلال مشروع التشجير لتوفير فرص عمل موسمية" الدبلومات المتوسطة لمدة خمسة أشهر، والتنمية المحلية "هناك بروتوكول للتعاون معها أيضا" ووزارة الثقافة لتنظيم نهاب الشباب لدار الأوبرا بأسعار مخفضة، والقوى العاملة والنفاع، والتربية والتعليم، والصحة، والداخلية والبيئة، والأوقاف، والمهنة العامة للاستعلامات . . ذلك لتقديم خدمات لهم بشكل دائم ومتنوع.

واستطرد الوزير قائلا: إن وزارة الشباب ليست مؤسسة إنتاجية، تسهم في تعيين عدد من الشباب للعاملين، ولكن يأتي إسهامها في التشغيل ببعدها معينة، إلى خلق فرص عمل موسمية مؤقتة من خلال علاقاتها، وتعاونها، وأنشطتها مع الوزارات السابق ذكرها.

فنحن توفر فرص عمل موسمية حوالى





الشبابية بالجزيرة، والذي يضم ٢ معامل للكمبيوتر بإجمالي ٧٥ جهازاً للحاسب الآلي، ومعلمين للغات بهما ٥٠ كاتبة تعليم قيادات الشباب اللغات الأجنبية .

وذلك لمسايرة الترامج الشبابية المتبادلة، إلى جانب وضع برامج لتدريب ١٩٥٠ من قيادات مراكز الشباب وأعتقد أننا بذلك نكون قد قدمنا ولو قدراً من المساهمة في خلق فرص جديدة للشباب، بعد اكتسابهم هذه التدريبات التي تمكنهم من أكبر قدر ممكن لفرص التشغيل .

سياسة الباب المفتوح

قلت للسيد الدكتور وزير الشباب هل هذا هو كل مادی وزارة الشباب للشباب؟

قال

تقوم الوزارة أيضاً بتقديم أكبر سوق لمنتجات الشباب، وفتح أسواق لمشاركة شباب الخريجين، ومراكز التوجيه المهني، وأصحاب المشروعات الصغيرة التي تنظمها إذاعة الشباب والرياضة

المحافظات، بحيث يتفاعل الشباب مع تكنولوجيا العصر، إضافة إلى تطوير مكتبات الشباب وتدريب أمماء المكتبات في دورات مكثفة، بالتعاون مع مركز دعم واتخاذ القرار بمجلس الوزراء .

كذلك سوف يتم تنفيذ تجربة جديدة يشارك فيها الشباب من خلال ٦ لجان شبابية، في إدارة وزارة الشباب، على كافة مستويات التخطيط والتنفيذ والمتابعة .

وهي تشمل لجاناً في الثقافة والفكر، ثم المعسكرات والأندية، ومراكز الشباب والعمل التطوعي، والاتفاقيات الدولية، بعد مشاركة الشباب بإيجابية في وضع خطة وزارة الشباب .

وهناك محور آخر للتوسع في مشروع أعرف بلدك حيث يتم تنظيم رحلات للشباب للتعرف على المعالم السياحية والأثرية، لربط الشباب بأشجاد الماضي والحاضر، كما سوف يتم التركيز أيضاً على تطوير "مركز إعداد القادة" والتوسع فيها من خلال جميع المحافظات والتي تبدأ بتشغيل أكبر مركز لإعداد القيادات

٤٠٠ فرصة للدبلومات الفنية في محافظات جنوب الوادي لمدة شهرين ونصف الشهر، كذلك ٢٣٠٠ فرصة لطلبة التربية الرياضية و١٢٠٠ فرصة لطلبة نهائي الشريعة الإسلامية بالأزهر الشريف .

وكذلك فتح مراكز تدريب على الحاسب الآلي، حيث يعمل بكل مركز من ٢:٢ مدرسين وإداريين، ومن خلال هذه المراكز يستطيع الشباب الحصول على فرص أكبر للعمل .

وبعدنا ١٠٥ مراكز تكوين مهني لتعليم المهارات المختلفة من حياكة، ونجارة، وذلك للكسب الذاتي أو لمزيد من فرص العمل.

تجربة جديدة

يواصل الدكتور على الدين هلال وزير الشباب حديثة قائلاً: مع بداية هذا العام الجديد ٢٠٠١ سوف يتم البدء في تنفيذ المرحلة الثانية بإنشاء ١٥٠ معسلاً للحايب الآلي، لكي تنتهي في يونيو ٢٠٠١ وبذلك يصبح في كل محافظة عشرة معامل كمبيوتر، وفي خطتنا أيضاً التوسع في إقامة أندية العلوم والتكنولوجيا في جميع

■ وزير القوى العاملة:

تدريب ٥٥ ألفاً من شباب الخريجين على المهارات الأساسية



■ وزير الشباب:

نحن نقدم كل ما في استطاعتنا .. وفي حدود اختصاصاتنا



كما تقوم الوزارة بتقديم جوائز الإنتاج المتميز ، كذلك السوق الذي أقيم على هامش مهرجان الإسمايلية الدولي ، بالإضافة إلى ٧ أسواق في محافظات القاهرة ، والشرقية ، والمنيا ، والإسكندرية ، ومطروح ، وأسيوط ، وقنا ، وكذلك إقامة سوق على هامش بطولة الأهرام الدولية للاسكواش . والتعاون مع إذاعة الشباب والرياضة في إقامة سوق للشباب بالصالة المغطاة.. وبهذا أستطيع أن أقول إن وزارة الشباب تعمل ما في وسعها من أجل الشباب ، وتوفير ما في استطاعتها لخدمة الشباب ، ونحن نتبع سياسة الباب المفتوح لكل من يريد إجابة عن تساؤل يهم الشباب.

مقابلة بدول العالم!

أما اللواء أماب علوى رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء فيقول إجابة على سؤالنا عن "حجم البطالة" :

من وفق آخر الإحصاءات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء فى ديسمبر عام ٢٠٠٠ ، فإن قوة العمل فى مصر عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ بلغت نحو ١٨.٢ مليون فرد .. بينما بلغ إجمالى عدد المتطلعين ١٠.٤ مليون فرد .. أى أن نسبة البطالة تبلغ ٨.١ فى إجمالى قوة العمل التى تحسب طبقا للبيانات من سن ١٥ عاماً ، حتى سن ٦٥ عاماً ، يستقر من هذه الفئة العمرية أرباب البيوت، والطلبة، والزهادون عن العمل ، وتعد مصر من الدول متوسطة البطالة مقارنة بدول العالم .. ومن هنا فإنه بالرغم من أن البطالة تعتبر مشكلة رئيسية فى مصر .. فإنها لا تؤثر تأثيراً شديداً على التنمية الاقتصادية .. إلا أنها على مستوى دول العالم تسير فى المعدل المتوسط ، وعلى سبيل المثال فإن المقارنة بين مصر والدول النامية ، تؤكد تلك الحقيقة ، فتركيبا يبلغ معدل البطالة بها عام ٢٠٠٠ نحو ٧.٢٪ ، أما جنوب أفريقيا فتصل النسبة فيها إلى ٣٠٪ ، بينما تصل فى الهند إلى ٥٦٪ وفى صاحبة أكبر معدل عالمى البطالة .

تجدر الإشارة هنا إلى أن احتساب معدل البطالة فى مصر سنوياً يتم فى دورتين ، وذلك من خلال بحث العمالة بالعملة ، مع تغييرها على مستوى الجمهورية ، وتحسب وفق أسلوب الحساب العالمى للبطالة .

استراتيجية جديدة

ويحدثنا الدكتور حسين الجبال الأمين العام للصندوق الاجتماعى للتنمية عن استراتيجية السوق لحل مشاكل الشباب فيقول: خلال هذا العام ٢٠٠١ تم توفير ٢٥٠ ألف فرصة عمل جديدة لشباب الخريجين ، ١٠.٢ مليار جنيه صرف ١٢٩ ألف قرض خلال هذا العام ، وذلك

لكي تتفق هذه الاستراتيجية مع توجيهات الرئيس مبارك بتوفير فرص عمل جديدة لشباب الخريجين والحرفيين ، وكذلك التوسع فى المشروعات الصغيرة باعتبارها أمل مصر للوصول إلى التنمية الشاملة .

وهذه الفرص سوف تسهم فى حل مشكلة البطالة ، حيث يبلغ إجمالى التكلفة القروض ١٢.٨ مليون جنيه من خلال صرف ١٢٩ ألف قرض جديد .

ويوفر جهاز تنمية المشروعات الصغيرة ١٤٠ ألف فرصة عمل بتكلفة ٩٨٠ مليون جنيه ، عن طريق صرف ٣٩ ألف قرض .

وتبلغ تكلفة فرصة العمل الواحدة فى هذه المشروعات ١٧ ألف جنيه ، بهدف إقامة مشروعات صغيرة .. كذلك يقوم برنامج تنمية المجتمع بتوفير ١٩٠ ألف فرصة عمل جديدة بتحويل يصل إلى ١٥٠ مليون جنيه، لصرف ٩٠ ألف قرض للعمل فى مجال مشروعات الأسر المنتجة والمتناهية الصغر لإفراش الشعبى وتفعيل وتشغيل مدرسين لحو الأمية، ومدراس الصف الواحد .

كما يوفر برنامج التشغيل العامة ٢٠ ألف فرصة عمل بتحويل يبلغ ٧٨ مليون جنيه فى مشروعات المياه، والصرف الصحى ، والطرق، والصيانة، وأعمال الترميم ، والمشاريع البيئية ، ومشروعات تأهيل المقاول الصغير باستخدام العملة المكشوفة، وتبلغ تكلفة فرصة العمل الواحدة فى هذا البرنامج ٢٩٠٠ جنيه .

هذا ويعد الصندوق عدة برامج للتعاون الفنى وتبادل الخبرة والمعلومات مع مختلف أنحاء العالم للوصول إلى مزيد من المشروعات ، والحلول لخدمة الشباب .

■ الأمين العام للصندوق الاجتماعى:

استراتيجية جديدة لتوفير

٢٥٠ ألف فرصة عمل ..

وصرف ١٢٩ ألف قرض

البطالة مشكلة الشباب

وترى الدكتورة فوزية عبد الستار أستاذ القانون الجنائى بجامعة القاهرة: أن المرحلة المقبلة تحتاج إلى إشراك الشباب قدر الإمكان فى مواقع اتخاذ القرار ، دون المساس بأبعاد المؤسسات التعليمية عن المجال السياسى ، خاصة أن رؤية الشباب بصفة عامة، من شأنها أن تحقق نأمة مصر المستقبلية ، لاسيما وأنهم يمثلون نسبة كبيرة من الشعب، كذلك الاستمرار فى مواصلة السعى للقضاء على أزمة البطالة وتيسير إمكانات الزواج للشباب ، وأن يكون لهم الأولوية فى عمليات الإصلاح الاجتماعى، ومواصلة جهود السيد رئيس الجمهورية محمد حسنى مبارك فى الانتقال من الوادى الضيق إلى الأراضى الصحراوية، واستكمال المشروعات الكبرى لزيادة الدخل القومى

وبالنسبة لرفع مستوى المعيشة للأفراد ، فعلى القضاء على مجتمع الكفاف السكانية الكبيرة، والانتقال إلى مجتمعات هادئة محدودة السكان نسبياً ومحاولة محاربة البطالة بكل الطرق ، لأن البطالة هى المخاض الملائم للخروج على النظام والقانون.

اللجنة النقابية للعاملين بمديرية الزراعة

محافظة أسوان



م. محمد عبد الحليم

يتقدم رئيس وأعضاء
اللجنة النقابية وجميع
العاملين بمديرية الزراعة
بأسوان بأسمى آيات التهنية
إلى السيد اللواء

كمال أحمد عامر

والى شعب أسوان الحريق
بمناسبة

العيد القومي للمحافظة

فى ظل زعامة الرئيس المحبوب

محمد حسنى مبارك



شريف جلال عثمان



صفوت داود فلسطين

كما تتقدم بالتهنية إلى
النقابي الكبير
محمد عبد الحليم
لصادق تعاونيه وتشجيعه
الدائم للجنة

وتهنية إلى السيد المهندس
أحمد محمد أحمد سليمان
مدير مديرية الزراعة
وجميع العاملين بها

الأمين العام

صفوت داود فلسطين



محمد أحمد عبد الوهاب

رئيس اللجنة
شريف جلال عثمان

أمين الصندوق
محمد أحمد عبد الوهاب

أمين عام مساعد
سيد الحسن عبد الوهاب

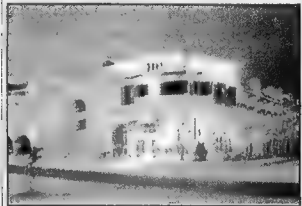
أمين صندوق مساعد
أمال عبد المجيد محمد

الأعضاء :

ناصر محمد إبراهيم - مصطفى عثمان حسن
رجب حسن هاشم - عبد الدايم عباس - عبد النعم أحمد علي

فندق لا بيرلا بالفردقة

ت: ٠٦٥ - ٨١ / ٤٤٣٢٨٠



يقع الفندق على بعد ٥ كيلو مترات فقط
من الفردقة وخمس دقائق فقط من
المطار وبمجرد أن تقا قدماءك الشاطئ

الرملي الأبيض هكانك فى الجنة

• استمتعوا بأشهى المأكولات والمشروبات المنعشة

• مقهى جيغى بارلوا يكون

• المقهى الشرقى

• بار حمام السباحة

ويقدم مخبزنا أشهى وأحلى خبز طازج

والحلوى اللذيذة

• الرقص طوال الليل فى الديسكو أو لعب البلياردو

والشطرنج والدومينو وذلك داخل حجرة الألعاب

الزجاجية الموجودة داخل قاعة الرقص

• مطعم أسماك • مطعم صيني

القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بشأن الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ومشكلاته

تطبيق فتوى مجلس الدولة سيؤدي إلى تجاوز أقدميات الآخرين

رغم وجود وزارة للتنمية الإدارية وجهود الوزير محمد زكي أبو عامر لإصلاح الجهاز الإدارى للدولة وتحسين أحوال الموظفين فى الحكومة والقطاع العام ونشاط الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى بحث مشكلات الأجهزة الإدارية . . . نقول رغم كل هذه الجهود التى تهدف إلى تحقيق العدالة بين العاملين فى الترقيات التى هى الأساس فى عملية التطوير الإدارى المنشود، فقد طوّر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذى ثارت حوله التساؤلات ويصفه خاصة بعد صدور فتوى من مجلس الدولة ببلدى تطبيقه إلى

تجاوز أقدميات بصورة غير منطقيه !!.

تحقيق : عبده مصطفى

الأولى عام ٢٠٠٠ أى يسبق حصول زميلته عليها بعامين !!.

والطبيب والمعلم دراسة باقى الحالات المماثلة خاصة وأن الكثير من المدنيين أصلا بمؤهل عال لصقهم الضرر من عدم الترقيات لعدم وجود درجات فى جهات عملهم .

وبالتالى فإن تحقيق العدالة يتطلب تطبيق قواعد الرسوب الوظيفي على المدنيين بمؤهلات عليا منذ بداية تعيينهم وحتى الآن وحصر مدد خدمتهم وتطبيق الحد الأدنى للترقية فى كل درجة، وهذا يقضى على الشكوى ويحقق الاستقرار النفسى والمعنوى لجميع العاملين دون تفرقة بين موظف وآخر سواء حصل على المؤهل العالى أثناء الخدمة أو حصل عليه قبل التعيين .

الأستاذ سعيد عبد الفتاح إسماعيل مدير عام سابق بشئون العاملين وخبير التنظيم والإدارة يقول: الأصل والذى كان متبعاً منذ سنوات طويلة وقبل صدور القانون ٥ لسنة ٢٠٠٠ أن العامل الذى التحق بالخدمة بمؤهل أقل من العالى ثم حصل على المؤهل العالى كان له الخيار بين أحد أمرين، إما أن يتم إعادة تعيينه فى أدنى درجات المؤهل العالى وهو الدرجة الثالثة حالياً ويبدأ مشواره من جديد أو يمتنع عن طلب إعادة تعيينه إذا كان قد تخطى الدرجة الثالثة وأصبح له أقدمية فيها وهنا يكون من الأفضل له البقاء فى الكادر الكتابى وهناك حالات كثيرة حصلت تسوية حالاتها قديماً لأن التسوية لم تكن فى صالحها؛ حيث وصل بعضها للدرجة الثانية الكتابية بقديمية ٤ سنوات وأصبحت على وشك الترقى للدرجة الأولى الكتابية لهذا فمن الأفضل لها البقاء فى المجموعة الكتابية .

ثم تطور الحال وتم منح مثل هذه الحالات

المتوسط، أى أن العامل الأسعد حظاً هو الذى التحق بالعمل فى أدنى الدرجات الكتابية أو الفنية ثم حصل على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وبهذا يتفوق على زميله الذى استمر فى الدراسة حتى حصل على المؤهل الأعلى بسنوات طويلة . وحتى تتضح الصورة لابد أن نتعرض لنماذج من الحالات لعدد من المتضررين من القانون من العاملين فى بعض أجهزة الدولة .

—عامل تم تعيينه فى ١٩٨١/٢/١ بمؤهل عال وعلى الدرجة الثالثة وتم ترقيته إلى الدرجة الثانية فى ١٩٩٦/٩/١٠ أى أمضى فى الدرجة الثالثة ١٥ سنة وحتى يتم ترقيته إلى الدرجة الأولى فإنه يحتاج لمضى ٦ سنوات كحد أدنى أى يستحق الدرجة الأولى فى عام ٢٠٠٢ . هذا العامل له زميل معين بديلم تجارة عام ١٩٨١ وحصل على مؤهل عال أثناء الخدمة عام ١٩٨٩ وتم تسويته بهذا المؤهل عام ١٩٩٠ درجة ثالثة ثم حصل على الدرجة الثانية بالإصلاح الوظيفي فى يناير ١٩٩٩ وعند إضافة نصف المدة الكتابية وهى خمس سنوات يستحق الترقية للدرجة الأولى فى عام ٢٠٠٠ أى قبل زميله بمدة سنتين رغم أن الأول حاصل على المؤهل العالى عام ١٩٨١ والثانى حصل عليه عام ١٩٨٩ !!.

نموذج آخر : موظفة تم تعيينها بمؤهل عال فى مصلحة حكومية عام ١٩٨٢ وحصلت على الدرجة الثانية بالرسوب الوظيفي عام ١٩٩٦ وحتى تحصل على الدرجة الأولى لابد من مرور ٦ سنوات حد أدنى أى تستحقها فى عام ٢٠٠٢ بينما زميل لها تم تعيينه بمؤهل أقل من المتوسط عام ١٩٧٩ وأعيد تعيينه بالمؤهل العالى عام ١٩٨٧ أى بعد حصول زميلته على المؤهل العالى بخمس سنوات كاملة ، وتم ترقيته للدرجة الثانية عام ١٩٩٧ وبحساب نصف المدة الكتابية وهى هنا ٤ سنوات وإضافتها للدرجة الثانية يستحق

القانون المذكور قضى بإرجاع أقدمية الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء الخدمة عند إعادة تعيينهم بمقدار نصف المدة التى قضيت فى الخدمة قبل حصولهم على المؤهل العالى ويحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز العامل تاريخ حصوله على المؤهل العالى . لقد كان الهدف من صدور هذا القانون مكافأة موظفى الدولة المجتهدين ممن حصلوا على مؤهل أعلى أثناء الخدمة بمنحهم هذه الأقدمية، وعلى أن يكون ذلك فى أدنى درجات إعادة التعيين وهى الدرجة الثالثة بالنسبة للحاصلين على مؤهلات عليا ، وذلك حتى لا يترتب على هذه الأقدمية الاعتماد على حقوق باقى العاملين من المدنيين بمؤهلات عليا وليس لهم مدد خدمة سابقة بمؤهل متوسط .

ولجأة صدرت فتوى من مجلس الدولة (إدارة الفتوى لوزارة المالية والاقتصاد والتأمين والتأمينات برقم ٧٤٦ بتاريخ ٢٠٠٠/١٧/٢٠) تقضى بأحقية هؤلاء ممن تم ترقيتهم للدرجة الثانية فى إعادة ترتيب أقدميتهم بالدرجة الثانية التخصصية فى ضوء أقدميتهم الجديدة وأحقيتهم فى الترقية للدرجة الأولى -أى- أن يتم أثر ضم المدة المشار إليها من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية -، مما يترتب عليه ظهور أقدميات جديدة لهم تؤدي إلى تجاوزهم لزملائهم الحاصلين معهم على نفس المؤهل أو قبلهم بسنوات !!.

ويمعرد نشر الفتوى ثارت التساؤلات حول الهدف من منح امتيازات لهذه الفئة عن زملائهم ومنحهم الحق فى تجاوزهم فى الترقية، ويعبارة أخرى فإن تطبيق هذه الفتوى سيؤدي ببساطة إلى أن يتخطى الأحدث فى المؤهل الحاصل عليه أثناء الخدمة زميله الاقدم فى الحصول على المؤهل العالى ، وليست له مدة خدمة بالمؤهل



■ د. زكي أبو عامر
وزير التنمية الإدارية :

إعادة التعمين في أدنى درجات التعمين والمادة ٢٥ ليست مادة تسوية

إنني أرى إعادة دراسة القانون ٥ لسنة ٢٠٠٠ وإيضاح الأمور بالنسبة لمجلس الدولة أكثر حتى نضع الأمور في نصابها ، وقد علمت أن وزير الدولة للتنمية الإدارية قد أصدر فعلاً كتاباً دورياً رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بشأن إعادة تعيين العاملين الذين حصلوا على مؤهل أعلى أثناء الخدمة وكيفية تسوية حالتهم .

كما يمكن من ناحية أخرى تطبيق قواعد الرسوب الوظيفي على جميع العاملين شاملاً جميع الدد التي قضوها في الخدمة وترجيحهم منذ تعيينهم وحتى الآن لنفسهم توفير العدالة للجميع وبدون تفرقة بين موظف وآخر في الوصول على المؤهل العالي سواء أثناء الخدمة أو عند التعمين .

والآن ... ماذا يقول المسؤول الأول عن التنمية الإدارية للجهاز الحكومي وتطويره ... رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ... وماهى وجهة نظره حيال هذه المشكلة التي تزعج الكثير من العاملين بالدولة ؟
الدكتور محمد زكي أبو عامر وزير التنمية الإدارية ورئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة يقول إن تعديل قانون العاملين المدنيين بالدولة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والذي عدل أحكام المادة ٢٥ مكرر من القانون كان الهدف منه تصحيح أوضاع الحاصلين على مؤهلات أعلى من المؤهلات التي عينوا بها وتمت إعادة تعيينهم على الدرجة الثالثة التخصصية بدلا من

أقدمية في الدرجة الثالثة العالية تعادل نصف مدة الأقدمية في العمل الكتابي ، وبما لا يتجاوز بها العامل تاريخ الحصول على المؤهل الأعلى ، وهذا كان يعطى لهؤلاء العاملين ميزة نسبية تتمثل في إرجاع أقدميتهم في المؤهل العالي إلى تاريخ حصولهم عليه وبالتالي يكونون أسبق في الأقدمية من الحاصلين على نفس المؤهل وفي نفس السنة ، وتم تعيينهم بهذا المؤهل بعد سنوات من التخرج وكان المفروض أن يقتصر التشريع على هذه الميزة ولا يتطرق إلى موضوع نصف المدة التي قضيت في العمل الكتابي ويعد أقصى خمس سنوات لاحتسابها في إعادة التعيين ، والذي ترتب عليه استمرار المطالبة باحتساب هذه المدة حتى ولو تجاوز العامل بها تاريخ الحصول على المؤهل العالي .

ولعل نبع هذا الفرق في الحصول على هذا الهدف بصور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والذي استبدل نص الفقرة الثالثة من المادة ٢٥ مكرر بحذف قيد تاريخ الحصول على المؤهل العالي كشرط لحساب نصف مدة الخدمة التي قضاه العامل بالعمل الكتابي .

كما أضيفت فقرة إلى هذه المادة تجيز للعامل الحاصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة الاستمرار في المجموعة الفنية أو المكتبية مع منحه علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها وإعادة ترتيب أقدميته في هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ويفضل عند الترقية في حالة التساوي .

وقد ترتب على صدور هذا القانون أن حصل جميع العاملين الحاصلين على مؤهل عال أثناء الخدمة على أقدميات وصلت إلى خمس سنوات جعلتهم يتقدمون زملائهم من الحاصلين على نفس المؤهل ويعينون به بل أصبح لهم أقدميات في المؤهل العالي قبل تاريخ حصولهم عليه بعدة سنوات !!

ليس هذا فقط بل الأخطر من هذا أن البعض استطاع الحصول على فئوى من مجلس الدولة استنادا لهذا القانون بأحقية من ترقى من هؤلاء للدرجة الثانية قبل العمل بالقانون ٥ لسنة ٢٠٠٠ في ترتيب أقدميتهم بالدرجة الثانية التخصصية في ضوء أقدميتهم الجديدة ، وبالتالي أحقيتهم في الترقية للدرجة الأولى ، وشررت على هذه الفئوى ضياع حقوق لعدد كبير جدا من الموظفين المعينين بمؤهلات عليا في نفس الوزارات والمصالح ، وما يترتب على ذلك من آثار سلبية على العمل الإداري بالدولة فكيف يمكن أن يقع موظف بأن يكون رئيس أو مدير حاصلا على مؤهل عال أثناء الخدمة بعد حصوله هو على المؤهل العالي وتعيينه بعدة قد تصل إلى خمس سنوات !.

الدرجات الكتابية والفنية التي كانوا عليها ومنصوا علاوة من علاوات الدرجة واحتساب نصف مدة الخبرة التي قضوها في العمل الكتابي أو الفني في الدرجة التخصصية التي أعيد تعيينهم عليها ويعد أقصى خمس سنوات تحتسب ضمن المدة اللازمة للترقية للدرجة الثانية حتى ولو تجاوز بها العامل تاريخ حصوله على المؤهل الأعلى .. أما بالنسبة لعدم اقتناع العاملين الذين تم ترقيتهم إلى الدرجة الثانية أو الأولى قبل صدور هذا القانون بما حصلوا عليه من قيمة علاوة من علاوات الدرجة وضم نصف لدة التي قضيت في العمل الكتابي أو الفني لأقدميتهم في الدرجة الثالثة التخصصية ويعد أقصى خمس سنوات ، وقد أكد الوزير على أن المادة التي تم تعديلها في القانون وهي المادة رقم ٢٥ مكرر ليست مادة تسوية ، وإن إعادة التعيين لا تكون إلا في أدنى درجات التعيين وهي الدرجة الثالثة التخصصية بالنسبة للمؤهلات العليا .. وعلى هذا الأساس فإن مايطالب به البعض من حساب أقدمية في غير أدنى درجات التعيين يجعل المادة ٢٥ مكرر مادة تسوية وهو أمر مخالف للقانون .

وأوضح وزير التنمية الإدارية رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أن الأصل قانونا فيمن يعين أو يعاد تعيينه في وظيفة معينة لا يأخذ معه أي مدة خدمة سبق أن قضاه في وظيفة أخرى ، مادامت في مجموعة نوعية مختلفة لاختلاف طبيعة العمل إلا أن تعديل المادة ٢٥ سمح بإضافة نصف لدة التي قضاه العامل في أي عمل كتابي أو فني ويعد أقصى خمس سنوات .

وبهذا الكلام يكون الدكتور محمد زكي أبو عامر وزير التنمية الإدارية رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قد حسم القضية ، وذلك بالتأكيد على أن الأقدمية الممنوحة للعاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة تكون في أدنى درجات التعمين فقط .

ولكن ماذا بالنسبة لحصول البعض على فئوى من مجلس الدولة بأحقيتهم في هذه الأقدمية في الدرجات الأعلى التي وصلوا إليها وبالمخالفة لكلام الوزير؟
إننا نرى أن الحل يكمن في تطبيق قواعد الرسوب الوظيفي على جميع العاملين الذين عينوا بالمؤهل العالي منذ بدء تعيينهم وحتى الآن ، وبهذا فقط يمكن حل هذه المشكلة وتتسق المساواة والعدالة بين جميع العاملين في الجهاز الإداري للدولة .

كيف بدأ نظام التأمين الصحي الإجتماعي؟



بقلم :
عبد الحليم القاضي

التأمين الصحي من أهم فروع التأمينات الاجتماعية لاآثره في الحفاظ على صحة العامل وما يترتب على ذلك من زيادة الإنتاج الذي لا أثر مباشر على الناتج القومي والدخل القومي . . وصدق الرسول صلى الله عليه وسلم حين يقول " المؤمن القوى خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف " وقال الله تعالى في الشروط التي ينبغي توافرها في العامل "إن خير من استأجرت القوى الأمين " صدق الله العظيم " والأمم المتقدمة تهتم بصحة العمال حتى تكون شعوبها قوية ومنتجة ، وتصبح دولا قوية باقتصادها القوي .

كما أن هناك معارض قوية لهذا النظام من جميعات المنفعين الذين لا يهمهم إلا مصلحتهم وكان عام ١٩٥٩م عام تجميع البيانات وإعداد الدراسة وتكلفة المشروع .

الإعداد العلمي للتأمين الصحي

بمناسبة مؤتمر إحصاءات الضمان الاجتماعي للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في بروكسل سنة ١٩٥٦ قرر السيد حسين الشافعي وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في ذلك الوقت تشكيل وفد كبير من المتخصصين في شئون العمل والتأمين الاجتماعي لدراسة فروع التأمين الاجتماعي في عدد من الدول الأوروبية .

وكان من بين أعضاء هذا الوفد الأستاذ عبد المنعم سعيد والأستاذ محمد وفاء حجازي والدكتور جمال الشقيري والدكتور محمد وصفي وكلف الدكتور محمد مختار عبد اللطيف وعبد الحليم القاضي بدراسة نظام التأمين الصحي وتأمين إصابات العمل وما إن وصلنا إلى جنيف حتى وقع العدوان الثلاثي سنة ١٩٥٦ واقتصرت زيارتي والدكتور مختار على مؤسسات التأمين الصحي وتأمين إصابات العمل في كل من سويسرا والبنمرك وليغال وتقدما عند عوبنتا

بتقرير عن ضرورة الأخذ بنظام التأمين الصحي وإنشاء صندوق حكومي أو جهاز لا يهدف إلى الربح لإدارة نظام تأمين إصابات على أن يتم تطويره إلى نظام التعويض للمعاش . وكانت هناك في ذلك الوقت جهود للأخذ بتأمين إصابات العمل وصراع عنيف للمعارضين لذلك والأويدين له .

وعند قيام الحكومة المركزية في عهد الوحدة بين مصر وسوريا سنة ١٩٥٨ ، اغتتم السيد حسين الشافعي الفرصة لوضع القانون الموحد والقانون الموحد للتأمينات الاجتماعية وأصدر القانونين رقمي ٩١ و٩٢ لسنة ١٩٥٩ ، وأعطى توجيهها بإعداد دراسة لوضع نظام للتأمين الصحي .

تلخص فيما يلي : أن تكون الإجابة المرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على الوجه الآتي :

- ١- ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٠٪ من مرتبه
 - ٢- ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٥٪ من مرتبه
 - ٣- ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٠٪ من مرتبه
- وتمنح للعامل إجازة للوضع مدتها شهر بمرتب كامل ثلاث مرات طوال مدة خدمته .

عقوب تشريع العمل

من ذلك يتضح أن قانون العمل قسم المنشآت إلى ثلاثة أقسام :

" القسم الأول " منشآت تستخدم أقل من مائة عامل ولا تلتزم إلا بتقديم الإسعافات الأولية .

" القسم الثاني " منشآت تستخدم من مائة إلى خمسمائة عامل وتقدم لها رعاية طبية محدودة .

" القسم الثالث " منشآت تستخدم أكثر من خمسمائة عامل وتقدم رعاية طبية شبه كاملة للعاملين لديها .

والواقع أن هذه التفرقة غير قائمة على أساس علمي ولا تحقق العدالة أو المساواة بين العاملين ولا تحقق تكافؤ الفرص بين العمال وأصحاب الأعمال .

ويلاحظ أن عدد العاملين الذين يعملون في منشآت تستخدم خمسمائة عامل فأكثر في ذلك الوقت لا يمثلون إلا نسبة ضئيلة من العاملين الخاضعين لقانون العمل ، كما أن الرعاية الطبية التي يقدمها أصحاب الأعمال قد ترتب عليها منازعات حول مستوى هذه الرعاية ومدتها كما أن هذه الرعاية لا تقدم بنفس المستوى لجميع العاملين في نفس المنشآت .

وكان لا مفر من التفكير في التأمين الصحي الذي يختلف كثيرا عن الفروع الأخرى للتأمينات ، وخصوصا أن البيانات الإحصائية اللازمة لإعداد المشروع لم تكن متوافرة ويقتضى تنفيذه إعداد وحدات علاجية وإنشاء مستشفيات وتوفير أطباء لجميع التخصصات .

أدركت ألمانيا ذلك منذ القرن الثامن عشر .. فعندما قررت الأخذ بنظم التأمينات الاجتماعية بصورتها الحديثة ، كان التأمين الصحي الفروع الذي أخذت به أولا في عام ١٨٨٢ ثم تلاه باقي فروع التأمينات الاجتماعية . ويهدف التأمين الصحي إلى توفير الرعاية الطبية للمؤمن عليه في حالة المرض ، وكذلك في حالتي العمل والوضع بالنسبة للمرأة العاملة ، فترة انقطاعه عن العمل بسبب المرض وكذلك تعويض العاملة عن أجراها في فترة العمل والوضع .

وكان قانون العمل - قبل صدور التأمين ، وإلزاما بتضمن أحكاما تتعلق بالرعاية الطبية والإجازات المرضية .

فإذا رجعنا إلى قانون العمل السابق على صدور قانون التأمينات الاجتماعية وهو القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ نجد أنه :

- ١- منح العامل المريض إجازة مرضية يؤدي عنها أجر يعادل ٧٠٪ من أجره عن التسعين يوما الأولى تزيد إلى ٨٠٪ من الأجر عن التسعين يوما التالية وذلك خلال السنة الواحدة
- ٢- تنابة الأجر بالكامل لمن يصابون بأحد الأمراض الزمنة .

٣- منح المرأة العاملة إجازة حمل ووضع لمدة ٥٠ يوما يؤدي لها خلالها ٧٠٪ من الأجر .

٤- تقديم الإسعافات الأولية .

٥- توفير رعاية الطبيب العام والأدوية بالجان بالنسبة لمن يعملون في المنشآت التي تستخدم من مائة إلى خمسمائة عامل .

٦- بتوفير رعاية الطبيب العام والأخصائيين والعاملين الجراحية والإقامة بالمستشفى بالنسبة للعاملين في منشآت تستخدم أكثر من ٥٠٠ عامل .

هذا ويلاحظ أن الإجازات المرضية في القطاع العام طبقا للقرار الجمهوري رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام

الجدول يبين عدد المؤمن عليهم وأجورهم واشتراكات التأمين الصحي وتكاليف تأمين المرض وإصابات العمل والمصاريف الإدارية وعدد الأسرة اللازمة للمؤمن عليهم وتكاليف إنشائها والفائض والعجز لكل سنة وفي نهاية السنة الخامسة

السنة	عدد المؤمن عليهم	أجور المؤمن عليهم بمعدل بواقع ١٢٠ أجور في السنة	اشتراكات أصحاب الأعمال بواقع ٨ بواقع ٨ من الأجر	اشتراكات العمال بواقع ٨ من الأجر	مجموع اشتراكات التأمين	الإجازات المرضية في السنة بمعدل الأجر في حالة المرض	المعونة بمعدل ٧/٥ من الأجر في حالة المرض	نفقات الرعاية الطبية في حالة المرض بمعدل ٤ جنيهات لكل حالة من المرض	نفقات الرعاية الطبية في حالة المرض بمعدل ٤ جنيهات لكل حالة من المرض	تكاليف إنشاء مراكز التأمين والإيجارات والمصاريف الطبية بمعدل ٥٠ من الأجر	جدة للمصاريف الإدارية بمعدل ٤ من الأجر	عدد الأسر المطلوبة لإنشاء الأسرة بواقع ١٠٠٠ أسرة	المبالغ الطبية لإنشاء الأسرة بواقع ١٠٠٠ أسرة	جدة التكاليف التأمينية والصحية بواقع ١٠٠٠ أسرة	الفرق بين الاشتراكات
الأولى	٤٢٣ ٥٠٠	٥٠ ٨٢ ٠٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٥ ٨٠٠ ٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠
الثانية	٨٢٣ ٥٠٠	٥٠ ٨٢ ٠٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٥ ٨٠٠ ٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠
الثالثة	١ ٢٢٣ ٥٠٠	٥٠ ٨٢ ٠٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٥ ٨٠٠ ٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠
الرابعة	١ ٦٢٣ ٥٠٠	٥٠ ٨٢ ٠٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٥ ٨٠٠ ٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠
الخامسة	٢ ٠٢٣ ٥٠٠	٥٠ ٨٢ ٠٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٥ ٨٠٠ ٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠
المجموع	٦ ٠٢٣ ٥٠٠	٥٠ ٨٢ ٠٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٥ ٨٠٠ ٠٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠	٢ ٠٩ ٢٠

نسب العجز المستفيد الذي يقل عن ١٠ ٪ لن يؤدي عنه أي تعويض .

وروعي في تقدير المعاشات في السنوات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة إضافة جملة المعاشات المخصصة للمستحقين عن السنوات السابقة .

والفائض إن إجمالي تكاليف إصابات العمل يتشمن :

العلاج الطبي للمصابين والمعونة وتعويض الدفعة الواحدة ومعاشات العجز والوفاة .
ويلاحظ بالنسبة لإحصائيات تأمين إصابات العمل من سنة ١٩٥٧ أنها كانت خاصة بالأعمال الصناعية فقط ، أما العمال الذين يسرى عليهم تأمين إصابات العمل فهم عمال الصناعة وعمال التجارة والخدمات وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون التأمينات الاجتماعية .

لما كان مشروع القانون يلزم المؤسسة بإنشاء مركز للتأمين ، كما أن تنظيم الرعاية الطبية وتقديم الخدمات الطبية يقتضي إنشاء وحدة العلاج الخارجي في مناطق التجمعات العمالية والمراكز الصناعية أو المنشآت التي يعمل بها عدد كبير من العمال أو وحدات علاجية منتقلة حتى توفر على العمال مجهود الانتقال وتوفير وقتهم للعمل والإنتاج هذا فضلا عن وحدات للتحاليل والبحوث الطبية والمعملية ووحدات للأشعة وغيرها ، علاوة على تقديم الأطراف الصناعية والنظارات الطبية أو أطقم السمعان : إلغ وخصص لمواجهة هذه الالتزامات نصف

٣- متوسط أجر العامل الذي قدرت على أساسه الاشتراكات هو عشرة جنيهات شهريا .
٤- احتسبت الإجازات المرضية بمعدل ١٠ أيام لكل عامل في السنة . وقد قدر خبير التأمينات الاجتماعية مدة الإجازات المرضية ٩ أيام في السنة وأضيف يوم آخر لمواجهة إجازات العمل والوضع ، ولا يدخل في هذا الجدول عدد الأيام التي تقطعها العامل بسبب إصابات العمل .
٥- قدرت نفقات الرعاية الطبية على أساس ٤ جنيهات لكل عامل في السنة ويدخل في ذلك رعاية الطبيب العام والأخصائيين والعلاجات الجراحية والتحاليل المعملية والأشعة وتكاليف الأدوية وهذه النفقات تعادل ما تحصله المؤسسة الصحية العمالية بالاتحاد القومي في ذلك الوقت عن كل عام مشترك بها .

٦- قدرت تكاليف تأمين إصابات العمل على أساس إحصائيات هذا التأمين عن سنة ١٩٥٧ وعلى أساس أن معدل الإحصائيات بمعدل ١٠ من مجموع العمال في السنة وأن تكاليف العلاج الطبي لكل مصاب ١٥٠ قرشا لحالة الواحدة وأن معدل الوفيات ٤ ٪ ومتوسط انقطاع العامل الصاب هو ٨ أيام .
واحتسبت المعاشات لحالات الوفاة والعجز المستفيد الذي تبلغ نسبته ٢٥ ٪ فأكثر على أساس المعدلات الإحصائية لسنة ١٩٥٧ . كما احتسبت تعويضات الدفعة الواحدة لحالات العجز المستفيد الذي تبلغ نسبته ٦٠ ٪ ونقل عن ٣٥ ٪ على أساس نفس المعدلات ، وروعي أن

ويؤشرف من الأستاذ محمد بدران وبخطوات رسمها الدكتور مختار عبد الطيف تمت تجميع البيانات وإعداد الدراسة وتكلفة المشروع واتسعت من هذه الدراسة في عام ١٩٦٠ ولخصت التكلفة لمدة خمس سنوات في جدول واحد ، وأدخل في هذه الدراسة تكلفة تأمين إصابات العمل لما له من علاقة وثيقة بالتأمين الصحي من حيث نظام العلاج الطبي والتأهيل المهني والأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية وذلك على النحو التالي .

١- يبين الجدول عدد المؤمن عليهم وأجورهم واشتراكات التأمين الصحي وتكاليف تأمين المرض وإصابات العمل والمصاريف الإدارية وعدد الأسرة اللازمة لتأمينهم وتكاليف إنشائها والفائض والعجز لكل سنة وفي نهاية السنة الخامسة .

ولم يتعرض الجدول إلى معاشات العجز والوفاة في غير إصابات العمل إذ إنه يصل بنظام مستقل .

٢- سوف يسرى التأمين الصحي على العمال تدريجيا وذلك بنقطة المشتركين في المؤسسة - مؤسسة التأمينات حاليا ويبلغ عددهم ٤٢٣ ٥٠٠ عامل طبقا للبيان الذي أوصلته المؤسسة بتاريخ ١٩٦٠/٧/٤ .
فيكون عدد العمال الذين ينبغي أن يغطيهم التأمين الصحي في العام الخامس لسريانه مليوني عامل تقريبا طبقا لبيانات خطة التنمية الاقتصادية .

في المائة " ما يعادل الأجر .

١٠ - قدرت جملة المصاريف الإدارية للتأمين الصحي على أساس ٤٪ من جملة الاشتراكات المحصلة وذلك طبقاً لدراسة التأمينات الاجتماعية .

١١ - قدر عدد الأجر في الدراسة للعلاج على أساس أسس أخرى إلى أن تعامل وقد قدرت تكاليف إنشائها بمعدل ١٠ جنيه للسري الواحد .

١٢ - يلجأ من الاشتراكات أن تكفي لمواجهة تكاليف التأمين الصحي بأنواعه في السنوات الأربع الأولى : إذا هنك عجزاً في السنة الأولى يبلغ ٧٦٦.٨٧٦ جنيهها ويتناقص هذا العجز تدريجياً حتى يصل في السنة الرابعة إلى ٣٠.٤٧ ، أما السنة الخامسة فيظهر فيها فائض يعادل ٣٦٤.٠٨٨ جنيه وجملة العجز في الخمس سنوات الأولى يبلغ ٩٠٧.٢٤٣. ١٢٤٣. ١٠٠٠ جنيهات ويمكن تغطية بالرسم التي سوف يؤديها العمال وكذلك إعانات من الدولة للمؤسسة سواء كانت هذه الإعانات عينية أو نقدية .

ويتلخص الجدول المشار إليه في السنة الأولى من تطبيق التأمين الصحي وعدد المؤمن عليهم وأجورهم واشتراكات تأمين المرض وإصابات العمل والمصاريف الإدارية وعدد الأسرة اللازمة للمؤمن عليهم وتكاليف إنشائها .

أولاً الاشتراكات
عدد المؤمن عليهم ٤٢٣٠٠٠ جنيه ، أجر المؤمن عليهم ٥٠.٨٢٠.٠٠٠ جنيه ، اشتراكات أصحاب الأعمال بواقع ٦٠٪ ٤٩.٢٠٠.٠٠٠ جنيه ، اشتراكات العمال بواقع ٦٠٪ ٥٠.٨٢٠.٠٠٠ جنيه ، مجموع الاشتراكات ١٠٠.٧٢٠.٠٠٠ جنيه .

ثانياً - تكلفة الرعاية الطبية والإجازات المرضية في حالة المرض والإصابة :
الإجازات المرضية : في السنة بمعدل ١٠ أيام لكل عامل في السنة ٣٥ ٣٧٦.٢٥

المعونة المالية : بمعدل ٧٥٪ من الأجر في حالة المرض ٧٩٤.٦٢
نفقات الرعاية الطبية في حالة المرض بمعدل ٤ جنيهات لكل عامل ١.٢٧٠.٥٠٠

إجمالي تكاليف إصابات المرض وععونة وتعويضات ومعاشات : ٣١٨ ١٦٩

المجموع : ٢١١٣٢.٨٨٠

ثالثاً - عدد الأسرة وتكلفتها :
عدد الأسرة المطلوبة بواقع ٤ أسرة لكل

١٠٠٠ مؤمن عليه ١٦٩٤

المبالغ المطلوبة لإنشائها : ١٦٩٤.٠٠٠ .
فإذا أضفنا إلى ذلك تكلفة إنشاء مراكز

التسهيل والوحدات العلاجية بمعدل ٥٪ من الأجر أي ما يعادل ١٠٠ ٢٥٤.٠٠٠ جنيه وجملة المصاريف الإدارية بواقع ٤٪ من الاشتراكات أي مبلغ ١٤٢.٢٩٦.٠٠٠ جنيهها ، فنكون جملة التكاليف في السنة الأولى يبلغ ٤.٣٢٤.٠٠٠

جنيها فيكون العجز في السنة الأولى ٧٦٦.٨٧٦ جنيهها ويلاحظ أن هذه الدراسة قد وضعت في الاعتبار تقبلة الطبقة العاملة الخاضعة للتأمينات في خلال خمس سنوات أي حملت الأجيال العالية التكلفة الثابتة للتأمين الصحي وكان يمكن تغطيتها بقرض من صندوق تأمين الشيخوخة أو بقرض من الخزانة العامة .

موقف مكتب العمل الدولي

صدر القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية ونشر بالجريدة الرسمية في ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ وأخذ بفروع التأمينات الآتية : تأمين إصابات العمل ، وتأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة ووضع خطة للأخذ ببقاى فروع التأمينات محمداً مراقبت تطبيقها .

.. فخص على أن يتخذ وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي الإجراءات التي تكفل تطبيق تأمين البطالة خلال ثلاث سنوات من تلك التاريخ أي أول أغسطس سنة ١٩٦٢ .
وعكفت الوزارة على وضع مشروع التأمين الصحي وإقراره في الصيغة القانونية مستندة على الدراسة التي أشير إليها سابقاً .
وقد بنى المشروع على الأسس التالية :

١ - اشتراك أصحاب الأعمال وكذلك العمال في نفقات التأمين .

٢ - إجماع التأمين إصابات العمل وتأمين المرض في نوع واحد من التأمين تحت اسم التأمين الصحي .

٣ - تعميم نظام التأمين الصحي على العمال بغض النظر عن عدد عمال كل منشأة على حدة .

٤ - مراعاة التدرج في التنفيذ تبعاً للإمكانات العلمية .

- وقد عرض المشروع على المجلس الاستشاري الأعلى للعمل الذي يضم ممثلين للوزارات المختصة ولأصحاب الأعمال والعمال في الإقليم المصري والإقليم السوري وقام المجلس بدراسة المشروع ووافق عليه طبقاً للصيغة التي وضعتها الوزارة .

كما عرض المشروع على لجنة العمال بالمؤتمر العام للاتحاد الشرقي الذي عقد في جامعة القاهرة سنة ١٩٦٠ ووافقت اللجنة على المشروع من حيث المبدأ وإبدت في هذه اللجنة بشأن المشروع الملاحظات الثلاث الآتية :

أولاً - أن قيمة اشتراك أصحاب الأعمال بواقع ٦٠٪ من إجمالي الأجر في مشروع التأمين الصحي أي تأمين إصابات العمل وتأمين المرض تعتبر مرتفعة نظراً لأن المؤسسات الصناعية لا تصل فيها التكاليف إلى تلك النسبة

ثانياً - أن يقرض ٨٪ من الأجر الإجمالي على العمال للاشتراك في نظام التأمين ..

وكذلك قرض رسم رمزي عند علاج العامل في كل مرة فيه تكليف جديد على العمال في الوقت الذي هم فيه معقون في أي عيه مالى في المؤسسات التي التزمت فيه بحكم قانون العمل بعلاج عمالها وهي التي تستخدم ٥٠٠ عامل فكثر .

ثالثاً : أن المؤسسات التي تستخدم خمسمائة عامل فكثر قد وفرت لعمالها بحكم القانون العلاج الطبي الشامل والمعونة المالية " الأجر أثناء الإجازة المرضية أو الإصاية " يتكافأ أقل فطبت إعفاءها من تنفيذ القانون عليها ظالماً كادت تؤذي هذا الالتزام وطلب بناء على هذه الملاحظات التوسع في دراسة المشروع والتقدم به من جديد على ضوء ما يستلزم به الرأي وبالرغم من أن هذه الملاحظات لم تضع في اعتبارها أن المشروع فرع من فروع التأمين الاجتماعي القائم على مبدأ التضامن الاجتماعي .. أي أن جميع أصحاب الأعمال والعمال يتضامنون في تحمل عبء النظام على قدم المساواة ، فإن الوزارة " وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المركزية " انتهزت فرصة وجود خير من هيئة العمل الدولية بالقاهرة وهو المستر دكاليفور وكلفت الوزارة بالاشتراك معها في دراسة مشروع قانون التأمين الصحي وأحكامه ومدى ملاسة الاشتراكات الواردة به مع الالتزام الفروضه .

وقد انتهى الخبر المذكور بالاشتراك مع الخبراء الاتواريين بمكتب العمل الدولي بجنيف إلى النتيجة التالية من الأعباء لمصروفات التأمين الصحي :

نسبة التكاليف لنسبة
نوع المصروف
أجر المؤمن عليهم

١- نفقات الأطباء والتمريض والنفقات ٠.٧٧٪
٢- الأدوية ٠.١٥٪
٣- نفقات العلاج بالمستشفى ٠.٢٪
٤- تعاليل زخافه ١.٧٥٪
٥- المعونة المالية ٠.٥٪
٦- مصروفات إدارية ..

المجموع : ٥.٨٥٪

وطالب الخير بزيادة هذه النسبة إلى ٦٪ حتى يمكن في الأوقات العادية تكوين احتياطي لتدعيم الصندوق وحمايته في الأوقات غير العادية .

وقد لاحظت الوزارة .

أولاً : أن النسبة المئوية من الأجر الاجمالية الواجب مراعاة زيادتها على نسبة ٦٪ لم يتضمنها تقدير الخير لمواجهة تكاليف التعويضات أو المعاشات التي تدفع في حالة العجز الجزئي المستديم أو الكلي المستديم الناتج عن تخطى عامة جزئياً أو كلية مستديمية أو في حالة الوفاة .

" البقية ص ٥٦ "

اللجنة النقابية للعاملين بـمديرية الصحة

محافظه - أسوان

تتقدم بأسمى آيات التهنية
إلى السيد اللواء :

كمال أحمد عامر

محافظ أسوان

والى شعب أسوان العظيم والى جميع
القيادات التنفيذية والشعبية والسياسية
بمناسبة

العيد القومى للمحافظة

كما تتقدم بالتهنية إلى السادة

الدكتور محمد أيمن رجب

مدير مديرية الشئون الصحية بأسوان

والى جميع الاخوة العاملين بالخدمات الصحية

إبراهيم رمضان الدسوقي

رئيس النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية

وتعاهد الله والوطن على بذل المزيد من

الجهد فى ظل ابن مصر البار الرئيس

محمد حسنى مبارك

رئيس اللجنة

حسن ذهب عبد النور

نائب الرئيس

أحمد يوسف عوض الله

الأمين العام

عبد القادر عبد الرحمن الطيب

أمين عام المساعد

أمين صندوق المساعد

شعبان الوردانى

عبد الحميد جعفر

أمين الصندوق

كمال عزيز صالح

وكيل اللجنة

سيد عوض حسن

كمال عزيز صالح



اللواء كمال أحمد عامر



حسن ذهب عبد النور



عبد القادر الطيب



أعضاء اللجنة أحمد السيد نور - رزق جمعة حسين - سيد عوض محمود

شركة النص

MINING COMPANY

إحدى الشركات التابعة للشركة الق



الرئيس محمد حسنى مبارك

تتقدم الشركة بالتهنئة إلى السيد اللواء

كمال عامر

محافظ أسوان

وإلى جميع القيادات الشعبية والتنفيذية والسياسية
بمحافضة أسوان وإلى شعب أسوان العظيم

بمناسبة

العيد القومى للمحافضة

وتتمنى له دوام الرقى والازدهار فى ظل القيادة الحكيمة

للسيد الرئيس

محمد حسنى مبارك

رئيس الجمهورية



مهندس عبد المالك فرج
المفوض العام



كمال أحمد عامر

بر للتعليم

EL - NASR

ابضة للصناعات المعدنية

تشمل الشركة:

مناجم الكوارتز للتصدير: الصحراء الشرقية -
البحر الأحمر
مناجم التلك: ٢٤ كم جنوب أسوان
مناجم الكاولين: ١٢٠ كم جنوب أسوان "منطقة كلابشة"
مناجم البونكي شمال شرق أسوان "١٢ كم"
مناجم الطفلة الأسوانى شمال شرق أسوان "١٢ كم"
محاجر الجرانيت ١ كم جنوب أسوان

مناجم الفوسفات بالبحر اوين والقصير بالبحر الأحمر
مناجم الفوسفات بالسابعة شرق النيل
مناجم الفوسفات بالسابعة غرب النيل
مناجم الأنثريت بأبي غصون بالبحر الأحمر
مناجم المنجنيز منطقة علبه - البحر الأحمر
مناجم المانجنيز منطقة علبه - البحر الأحمر
مناجم البازيت منطقة علبه - البحر الأحمر

الطاقة الإنتاجية للشركة:

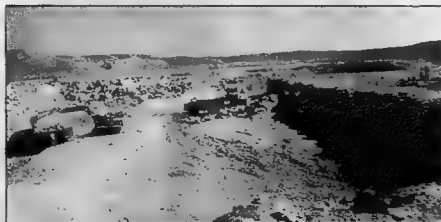
١٠٠٠٠ طن من ركانز خام الفوسفات تركيز ٢٧٪ - ٢٠٪ - ٣٢٪ خامس اكسيد الفوسفور

المصادر:

١٥٠٠٠ طن من خام الطفلة الأسوانى
٥٠٠٠ طن من خام أكسيد الحديد
٦٠٠٠ طن حمض ذراعى

١٢٠٠٠ من من خام الألبان
٤٠٠٠ طن من خام التلك
١٥٠٠٠ طن من خام البولي
١٠٠٠٠ طن من خام الكوارتز

٤٠٠٠٠ طن من خام الفوسفات
٨٠٠٠٠ طن من خام الألمنيوم
٥٠٠٠٠ طن من خام الكوارتز



موانئ التصدير

ميناء سفاجا حتى ١٢٠٠٠ طن
ميناء الحمراء حتى ٤٠٠٠ طن
ميناء القصير حتى ١٠٠٠٠ طن
ميناء أبو غصون ١٤٠٠٠ طن

المركز الرئيسي: أمسان الطويل - مركز نفط - محافظة أسوان، ٧٤-١١٠-٣٢-٧١١-٦٩٧٣٢١-٦٩٧٣٢٢-٨٩-٧٤-٧١١-٥٧-الفيصل

الطبعة الأولى: ١٩٨٢، الثانية: ١٩٨٤، الثالثة: ١٩٨٥
المحرر: الأحمدي، ١٩٨٥، ١٩٨٦، ١٩٨٧، ١٩٨٨، ١٩٨٩، ١٩٩٠، ١٩٩١، ١٩٩٢، ١٩٩٣، ١٩٩٤، ١٩٩٥، ١٩٩٦، ١٩٩٧، ١٩٩٨، ١٩٩٩، ٢٠٠٠، ٢٠٠١، ٢٠٠٢، ٢٠٠٣، ٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، ٢٠١٠، ٢٠١١، ٢٠١٢، ٢٠١٣، ٢٠١٤، ٢٠١٥، ٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨، ٢٠١٩، ٢٠٢٠، ٢٠٢١، ٢٠٢٢، ٢٠٢٣، ٢٠٢٤، ٢٠٢٥، ٢٠٢٦، ٢٠٢٧، ٢٠٢٨، ٢٠٢٩، ٢٠٣٠، ٢٠٣١، ٢٠٣٢، ٢٠٣٣، ٢٠٣٤، ٢٠٣٥، ٢٠٣٦، ٢٠٣٧، ٢٠٣٨، ٢٠٣٩، ٢٠٤٠، ٢٠٤١، ٢٠٤٢، ٢٠٤٣، ٢٠٤٤، ٢٠٤٥، ٢٠٤٦، ٢٠٤٧، ٢٠٤٨، ٢٠٤٩، ٢٠٥٠، ٢٠٥١، ٢٠٥٢، ٢٠٥٣، ٢٠٥٤، ٢٠٥٥، ٢٠٥٦، ٢٠٥٧، ٢٠٥٨، ٢٠٥٩، ٢٠٦٠، ٢٠٦١، ٢٠٦٢، ٢٠٦٣، ٢٠٦٤، ٢٠٦٥، ٢٠٦٦، ٢٠٦٧، ٢٠٦٨، ٢٠٦٩، ٢٠٧٠، ٢٠٧١، ٢٠٧٢، ٢٠٧٣، ٢٠٧٤، ٢٠٧٥، ٢٠٧٦، ٢٠٧٧، ٢٠٧٨، ٢٠٧٩، ٢٠٨٠، ٢٠٨١، ٢٠٨٢، ٢٠٨٣، ٢٠٨٤، ٢٠٨٥، ٢٠٨٦، ٢٠٨٧، ٢٠٨٨، ٢٠٨٩، ٢٠٩٠، ٢٠٩١، ٢٠٩٢، ٢٠٩٣، ٢٠٩٤، ٢٠٩٥، ٢٠٩٦، ٢٠٩٧، ٢٠٩٨، ٢٠٩٩، ٢١٠٠، ٢١٠١، ٢١٠٢، ٢١٠٣، ٢١٠٤، ٢١٠٥، ٢١٠٦، ٢١٠٧، ٢١٠٨، ٢١٠٩، ٢١١٠، ٢١١١، ٢١١٢، ٢١١٣، ٢١١٤، ٢١١٥، ٢١١٦، ٢١١٧، ٢١١٨، ٢١١٩، ٢١٢٠، ٢١٢١، ٢١٢٢، ٢١٢٣، ٢١٢٤، ٢١٢٥، ٢١٢٦، ٢١٢٧، ٢١٢٨، ٢١٢٩، ٢١٣٠، ٢١٣١، ٢١٣٢، ٢١٣٣، ٢١٣٤، ٢١٣٥، ٢١٣٦، ٢١٣٧، ٢١٣٨، ٢١٣٩، ٢١٤٠، ٢١٤١، ٢١٤٢، ٢١٤٣، ٢١٤٤، ٢١٤٥، ٢١٤٦، ٢١٤٧، ٢١٤٨، ٢١٤٩، ٢١٥٠، ٢١٥١، ٢١٥٢، ٢١٥٣، ٢١٥٤، ٢١٥٥، ٢١٥٦، ٢١٥٧، ٢١٥٨، ٢١٥٩، ٢١٦٠، ٢١٦١، ٢١٦٢، ٢١٦٣، ٢١٦٤، ٢١٦٥، ٢١٦٦، ٢١٦٧، ٢١٦٨، ٢١٦٩، ٢١٧٠، ٢١٧١، ٢١٧٢، ٢١٧٣، ٢١٧٤، ٢١٧٥، ٢١٧٦، ٢١٧٧، ٢١٧٨، ٢١٧٩، ٢١٨٠، ٢١٨١، ٢١٨٢، ٢١٨٣، ٢١٨٤، ٢١٨٥، ٢١٨٦، ٢١٨٧، ٢١٨٨، ٢١٨٩، ٢١٩٠، ٢١٩١، ٢١٩٢، ٢١٩٣، ٢١٩٤، ٢١٩٥، ٢١٩٦، ٢١٩٧، ٢١٩٨، ٢١٩٩، ٢٢٠٠، ٢٢٠١، ٢٢٠٢، ٢٢٠٣، ٢٢٠٤، ٢٢٠٥، ٢٢٠٦، ٢٢٠٧، ٢٢٠٨، ٢٢٠٩، ٢٢١٠، ٢٢١١، ٢٢١٢، ٢٢١٣، ٢٢١٤، ٢٢١٥، ٢٢١٦، ٢٢١٧، ٢٢١٨، ٢٢١٩، ٢٢٢٠، ٢٢٢١، ٢٢٢٢، ٢٢٢٣، ٢٢٢٤، ٢٢٢٥، ٢٢٢٦، ٢٢٢٧، ٢٢٢٨، ٢٢٢٩، ٢٢٣٠، ٢٢٣١، ٢٢٣٢، ٢٢٣٣، ٢٢٣٤، ٢٢٣٥، ٢٢٣٦، ٢٢٣٧، ٢٢٣٨، ٢٢٣٩، ٢٢٤٠، ٢٢٤١، ٢٢٤٢، ٢٢٤٣، ٢٢٤٤، ٢٢٤٥، ٢٢٤٦، ٢٢٤٧، ٢٢٤٨، ٢٢٤٩، ٢٢٥٠، ٢٢٥١، ٢٢٥٢، ٢٢٥٣، ٢٢٥٤، ٢٢٥٥، ٢٢٥٦، ٢٢٥٧، ٢٢٥٨، ٢٢٥٩، ٢٢٦٠، ٢٢٦١، ٢٢٦٢، ٢٢٦٣، ٢٢٦٤، ٢٢٦٥، ٢٢٦٦، ٢٢٦٧، ٢٢٦٨، ٢٢٦٩، ٢٢٧٠، ٢٢٧١، ٢٢٧٢، ٢٢٧٣، ٢٢٧٤، ٢٢٧٥، ٢٢٧٦، ٢٢٧٧، ٢٢٧٨، ٢٢٧٩، ٢٢٨٠، ٢٢٨١، ٢٢٨٢، ٢٢٨٣، ٢٢٨٤، ٢٢٨٥، ٢٢٨٦، ٢٢٨٧، ٢٢٨٨، ٢٢٨٩، ٢٢٩٠، ٢٢٩١، ٢٢٩٢، ٢٢٩٣، ٢٢٩٤، ٢٢٩٥، ٢٢٩٦، ٢٢٩٧، ٢٢٩٨، ٢٢٩٩، ٢٣٠٠، ٢٣٠١، ٢٣٠٢، ٢٣٠٣، ٢٣٠٤، ٢٣٠٥، ٢٣٠٦، ٢٣٠٧، ٢٣٠٨، ٢٣٠٩، ٢٣١٠، ٢٣١١، ٢٣١٢، ٢٣١٣، ٢٣١٤، ٢٣١٥، ٢٣١٦، ٢٣١٧، ٢٣١٨، ٢٣١٩، ٢٣٢٠، ٢٣٢١، ٢٣٢٢، ٢٣٢٣، ٢٣٢٤، ٢٣٢٥، ٢٣٢٦، ٢٣٢٧، ٢٣٢٨، ٢٣٢٩، ٢٣٣٠، ٢٣٣١، ٢٣٣٢، ٢٣٣٣، ٢٣٣٤، ٢٣٣٥، ٢٣٣٦، ٢٣٣٧، ٢٣٣٨، ٢٣٣٩، ٢٣٤٠، ٢٣٤١، ٢٣٤٢، ٢٣٤٣، ٢٣٤٤، ٢٣٤٥، ٢٣٤٦، ٢٣٤٧، ٢٣٤٨، ٢٣٤٩، ٢٣٥٠، ٢٣٥١، ٢٣٥٢، ٢٣٥٣، ٢٣٥٤، ٢٣٥٥، ٢٣٥٦، ٢٣٥٧، ٢٣٥٨، ٢٣٥٩، ٢٣٦٠، ٢٣٦١، ٢٣٦٢، ٢٣٦٣، ٢٣٦٤، ٢٣٦٥، ٢٣٦٦، ٢٣٦٧، ٢٣٦٨، ٢٣٦٩، ٢٣٧٠، ٢٣٧١، ٢٣٧٢، ٢٣٧٣، ٢٣٧٤، ٢٣٧٥، ٢٣٧٦، ٢٣٧٧، ٢٣٧٨، ٢٣٧٩، ٢٣٨٠، ٢٣٨١، ٢٣٨٢، ٢٣٨٣، ٢٣٨٤، ٢٣٨٥، ٢٣٨٦، ٢٣٨٧، ٢٣٨٨، ٢٣

مكتب القاهرة ٢٢ شارع طلعت حرب - البرج الرابع ط ٤ - ٢٩٢٩٨٨٤ - ٢٩٢٩٩٦١ - ٢٩٣٣٢٢٤ - فاكس ٢٩٢١٧٦٥

شركة مصر إدفو لللب ورق

AND PRINTING PAPER CO.

كبرى شركات الإستثمار



تتقدم بغالص التهنئة إلى
محافظ أسوان

اللواء كمال أحمد عامر

وشعب أسوان وإلى جميع

القيادات الشعبية والتنفيذية

والسياسية بمناسبة

العيد القومي للمحافظة

وتتمنى له دوام الرقى والازدهار

فى ظل القيادة الحكيمة

للسيد الرئيس

محمد حسنى مبارك

القاهرة : ١٤ شارع جواد حسنى

٣٩٥٢٩٤٢-٣٩٥٢٩٤٠

فاكس : ٣٩٥٢٩٤١

إدفو : ٧٩٠٩٠٨-٧٩٠٩٠٢ / ٩٧

٧٩٠٩٠٧-٧٩٠٩٠٦ / ٩٧

فاكس : ٧٩٠٩٠٩ / ٩٧



برق الكتابة والطباعة

MISR EDFU PULP WRITING

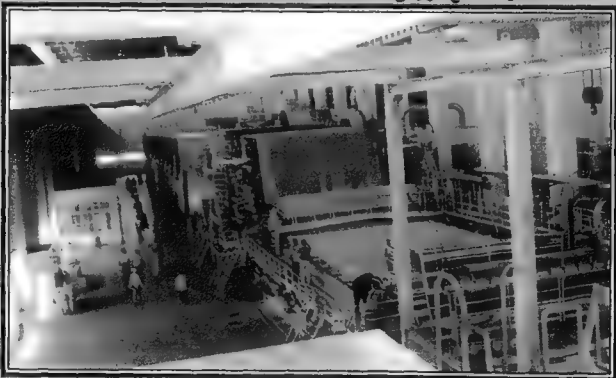
سماح القومية في مصر



محطة معالجة مياه الصرف الصحي



مدخل المصانع الرئيسي



ماكينة انتاج الورق

EDFU:TEL: 097 / 790908- 790902
097 / 790907 - 790906
FAX: 097 / 790909

CAIOL:14 GAWAD HOSNY ST.
TEL: 02/3952940-3952942
FAX:3952941

E-Mail-meppc

اللجنة النقابية للع

تتقدم بأجمل التهانى

إلى شعب وعمال

أسوان الكرام

وإلى جميع القيادات

السياسية والشعبية

والتنفيذية والعمالية

وتهنئة خاصة إلى قائد

مسيرة التنمية

السيد الرئيس

محمد حسنى مبارك



محمد حسنى مبارك



أحمد العماوى



كمال أحمد عامر

املين بالنقل البرى بأسوان

أسمى آيات التهنة إلى



منير بدر شتا

السيد اللواء كمال عامر محافظ أسوان

ويشكرون جهودہ البناء للتهوض بالحافطة فى كافة المجالات

والى السيد اللواء أسامة مازن مدير أمن أسوان

العميد أحمد فيصل مدير مرور أسوان

وتجميع العاملين معه للمجهودات الخارقة

فى مجال تنظيم المرور وتعاونهم المخلص مع اللجنة النقابية

كما يتقدمون بالتهنة إلى السادة



صبرى الجريدى

أحمد أحمد العماوى وزير القوى العاملة

السيد راشد رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

منير بدر شتا رئيس النقابة العامة للنقل البرى

صبرى الجريدى الأمين العام للنقابة العامة



يوسف عبده أحمد

للدعمهم الدائم للجنة

رئيس اللجنة

يوسف عبده أحمد



حسين عبد القادر

نائب

سيد سعد حسانين

نائب

محمد النيل محمد

أمين العام

صلاح سعد

ساعد أمين الصندوق

أحمد عبد الرازق

أمين الصندوق

حسين عبد القادر

عضو

جمال مكى

عضو

جمال محبوب



صلاح محمد إبراهيم



كمال أحمد عامر



محمد وفتى عوض

اللجنة النقابية للعاملين بالتربية والتعليم

محافظه أسوان

تتقدم اللجنة بأسمى آيات التهنئة إلى السيد اللواء

كمال أحمد عامر

محافظ أسوان

والى شعب أسوان العريق وإلى جميع القيادات التنفيذية والشعبية والسياسية بمناسبة

العيد القومى للمحافظة

كما تتقدم بالتهنئة إلى السيد وكيل وزارة التربية والتعليم بالمحافظة وإلى جميع الإخوة العاملين بقطاع التربية والتعليم وإلى العاملين بالتعليم والبحث العلمي وإلى السادة الزملاء أعضاء مجلس النقابة العامة وتعاهد السيد الرئيس

محمد حسنى مبارك

على بذل المزيد من الجهد لمصرنا العزيرة

رئيس النقابة العامة ورئيس اللجنة

محمد وفتى عوض

الأمين العام
محمود محمد أحمد موسى

أمين صندوق مساعد
أدم السايح محمود

سكرتير الخدمات
يوسف منصور سيد

عضو لجنة التظلمات
مصطفى يوسف محمود

نائبا الرئيس

صلاح محمد إبراهيم - حربي على محمد سالم

أمين عام مساعد

محمد مصطفى أحمد بكر

سكرتير الإعلام

أيوب محمد حسن

سكرتير لجنة الجرد

عامر محمد محروس

أمين الصندوق

محمد ربيع راشد

ممثل اللجنة باتحاد أسوان

عبد الموجود محمد عوض

عضو

محمد شيهى جمعة

أحباء أمة المهول ينتظرون :

مشروع قانون التأمين الصحي الجديد

■ ٧٠ مليون جنيه رصدها الحكومة للمشروع

■ ٢٥ مليون مصري ينتظرون دورهم في

مشروعات صحية جديدة ، تؤمن لهم العلاج

ذات يوم غفلت حياضو المهول فهاهم في قفلة حفا عجبها . . . رأى كل مواطن مصري وقد أصبح له حق العلاج في مستشفيات التأمين الصحي حيث جمال المكان ، ونظافته ، ونظامه الدقيق ، وحيث كل مريض في انتظار أطباء ، بارعون ، في أعينهم نظرات السعادة والرضا ، وممرضات رحيمات ، في ملاسهن اللبضاء ، يقدمن الخدمة لمن يطلبها فوراً

فلما استيقظوا المهول من نومته شرد بعيداً مع الحلم . . . وراح يستفسر عن تأويل ذلك عند أحبيه بعض الغباء قائلين : إن مشروع قانون التأمين الصحي الجديد على هذه المناقشة في مجلس الشورى ، وربما يكون منامه هذا فلا حسناً ، أو يكون أبو المهول من أصحاب الكرامات ، خاصة عندما يأتي اليوم الذي تمتد فيه مظلة التأمين الصحي لكل مصري يحتاج للعلاج ، كما أكد على ذلك الرئيس مبارك في خطابه الأخير الذي ألتحق به أعمال الدورة البرلمانية الجديدة .

محمد عبد الله الدين

تصوير: أحمد عبد الله

لاشك أن علاج المشاكل الصحية للمواطنين ، هو أعظم استثماراً لمصر ، ومن المؤسف أن نقول إن المرضى الفقراء ليس لهم إلا الشكوى إلى الله ، فالعلاج لم يعد لغير القادرين من الأثنياء فقط ، بل يفتدى على أحد أن فواتير العلاج ، والدواء ، والعطليات ، وصلت إلى ما لا يقدر عليه غالبية الناس ، ووزارة واحدة لمستشفيات التأمين الصحي والوحدات الصحية الحكومية تجعلك تتأكد أنك إذا لم تكن غنياً فأياك أن تمرض .. ولا نغلبت إلى الجحيم ! ومع ذلك فإن التأمين الصحي الحالي يخدم ٢٧ مليون مواطن بما يفهمه طلبة المدارس ، ويجرى ٢٤٠ ألف عملية جراحية مجانية كل عام ، وقد رصدت الحكومة ٢٠٠ مليون جنيه لبدء تنفيذ مشروع التأمين الصحي الجديد التي تقدر ٢٧ مليون مواطن ، تشمل عشرة ملايين آخرين ، ويتطلب حوالي ٢٥ مليون مصري بورهم في مشروعات صحية جديدة تؤمن لهم الرعاية التي يحتاجونها .

مبادئ القانون الجديد

وقد أكد الدكتور حمدي السيد نقيب الأطباء ، ورئيس اللجنة الصحية بمجلس الشعب أنه توجد عدة مبادئ عامة خاصة بالقانون الجديد للتأمين الصحي .

المبدأ الأول: هو توحيد نظام التأمين الصحي في نظام واحد ، بما في ذلك التأمين على طلاب المدارس ، وأصحاب المعاشات ، والعاملين بالخدمة ، والقانون رقم ٣٢ وقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ هو قوانين التأمين الصحي بحيث تكون هناك معايير واحدة وأساليب واحد .

المبدأ الثاني: وهو شمولية التطبيق ، وهذا يعني أن يطبق القانون على الجميع سواء كانوا عاملين ، أو أسر ، أو ربات بيوت أو عمالاً زراعين ، أو أصحاب مهن صغيرة ، أو حرفيين ، أو عمالة غير منتظمة ، أو عاطلين عن العمل ، وبهذا فإن القانون يحقق العدالة الاجتماعية ، لأنه يأخذ في الاعتبار العمالة غير المنتظمة كعمال الحلات والشنالات في البيوت وعمال الزراعة ، والعمالة المتقطعة أو الموسمية أو بأجر مؤقت .

وما أكثر هذه النوعية من المعاملة على حد قول الدكتور حمدي السيد ، فالقانون الجديد يطبق على الجميع بنفس الشروط ، ونفس المستويات والقواعد .

المبدأ الثالث: هو فصل التمويل عن تقديم الخدمة ، وهذا يعني ألا يكون دور التأمين الصحي هو جمع الأموال وتقديم الخدمة معاً ، لأنه في المسابق لم يكن هناك شخص مثل المتأمينين ، ومن هنا يمكن اللجوء إلى الخدمة التأمين الصحي - أن يقرر على المتأمينين ، أو يقدم خدمة منخفضة المستوى ، وفي هذه الحالة

لا يجد المتفع جهة يشكو إليها من التأمين الصحي غير التأمين الصحي نفسه ، وهذا طبعاً أمر غير منطقي .

أما إذا كانت هناك هيئة منوطة بالتمويل ، فإنها تقوم بالتعاقد على تقديم الخدمة مع جهات أخرى ، وإن تقتصر على مؤسسات التأمين الصحي فقط ، بل يمكن استخدام المستشفيات الخاصة وعيادات الأطباء والمستشفيات العسكرية ، وغيرها من المؤسسات العلاجية ، وبهذه الطريقة يمكن توسيع قاعدة تقديم الخدمة على أساس المستوى والجودة والتنافس على تقديم الخدمة لإرضاء المتفع . إلى جانب ضرورة مراعاة الجوانب الاقتصادية بحيث لا تكون الخدمة مقترنة ، وفي نفس الوقت لا تكون مفرطة حتى لا تبرز أموال الصندوق .

موارد إضافية

ويضيف الدكتور حمدي السيد قائلا: أما المبدأ الرابع فهو إيجاد موارد إضافية للنظام الجديد ، فالأموال التي كانت تأتي من المتفع ، وصاحب العمل لا تكفي الخدمة ، وهذا طبعاً كان له تأثير كبير على التأمين الصحي سابقاً ، حيث إن زيادة المرتبات لم تكن متناسبة مع زيادة تكاليف الخدمة .

فالمرتبات زادت ثلاثة أضعاف ، بينما تكلفة الخدمة زادت تسع مرات ، والنتيجة العنمية كانت عجزاً مالياً فاجحاً أصاب التأمين الصحي ، وحله عاجزاً عن تقديم الخدمة المميزة التي يلعب فيها المتفع ، ولذلك أصبح التأمين الصحي على نفقة الناس هو الطابور والزمعة ، والطبيب الذي لا يجلس وقتاً كافياً مع المريض ، أما في القانون الجديد فإن للعروض حق اختيار الطبيب الذي يريده ، والمستشفى التي يريدها ، فإذا ذهب إلى مكان ولم تعجبه الخدمة ، فهو يذهب إلى مكان آخر يرياح فيه ، وهذا بطبيعة الحال يحتاج إلى موارد إضافية ، ولذلك طالبنا بوضع رسوم على بعض الخدمات والسلع الكافية التي من الممكن أن توفر موارد تدفع التأمين الصحي وذلك مثل رفع أسعار السيارات ووحدات التبخير / ١ / ، وإضافة جنيتهن على طن الأسمنت ، وبعض الرسوم على الطرق ورخص السيارات ، وبعض السلع التي يمكن أن توفر حصيلة تساعد على تطوير التأمين الصحي .

المبدأ الخامس - وهو مشاركة المتفع في بعض خطوات الخدمة مع التكبد على إعفاء مرضى المستشفيات والأمراض المزمنة كالضغط ، والسكر ، والربو . إلخ من هذه المشاركة .

أما أصحاب الأمراض العيادية فيقومون بالإسهام بجزء من ثمن الدواء .. وهذا يساعد على عملية ترشيده استهلاك الدواء .

ويختم الدكتور حمدي السيد كلامه قائلا: إن

هذا المشروع سوف يعرض على مجلس الشعب واللجنة الصحية ، كما سوف يعرض على كافة القطاعات . وأول من سوف يؤخذ رأيهم في هذا القانون .. اتحاد العمال والنقابات المهنية والأحزاب المختلفة ، ومجلس الشورى . حيث إن هذا القانون يمس كل إنسان وكل أسرة في مصر ، ولذلك يجب أن يكون لكل فرد رأى في هذا المشروع ، وأن يعرف أهدافه وما يمكن أن يحصل عليه .

مناقشات هادة

ويبدو أن هناك شداً وجذباً بين القيادات العالية ، ووزارة الصحة ، حول بعض النقاط ، والتي تكمن في المادة التي تقضى برفع الاشتراك المتفع من ٨٪ من الأجر يتحمل منها ١٪ ويتحمل صاحب العمل ٢٪ إلى ٩٪ يتحمل منها المتفع ٢٪ ويتحمل صاحب العمل ٧٪ ، بكما يؤثر الخلاف حول المادة التي تقضى بأن يسهم المتفع في نفقات العلاج والمادة التي تسمح بالتعاقد مع المستشفيات الخاصة في إطار نظام التأمين الصحي ، والتي تؤدي لارتفاع تكلفة العلاج ، حيث يرى اتحاد العمال أن هذه المواد تقضي بنظام التأمين الصحي الهدف الأساسي منه كنظام للتكافل يقسم على الاشتراكات . كما تكاف الآن الهيئة الشكلى من القيادات العالية ووزارة الصحة على بحث الاقتراح الذي يقضى برفع رسوم على السلع الكمية والسجائر والمشروبات الكحولية ، يتم توجيه لدمع نظام التأمين الصحي .

وكان د.إسماعيل سلام وزير الصحة والسكان قد أعلن أنه سيتم فرض ١٠ جنيهات "عشرة جنيهات" سنوياً على كل فدان من الأراضي الزراعية ، وفي مقابل ذلك سيتم التأمين على أصحاب الأراضي ، وعلى أسرته ، وعلى العمال الزراعيين ، وأنه من خلال هذا التمويل سيتم إنشاء صندوق منفصل عن الهيئة العامة للتأمين الصحي للصرف على المتأمينين ، مهما كانت احتياجاتهم المرضية ، وبصورة تضمن أفضل وسائل العلاج لكل مواطن .

وأضاف قائلا: إن وفد الدعوة الأمريكية والأوروبية والبنك الدولي سيقدّم لمصر ٣٥ مليون دولار لتطوير الوحدات الصحية ونعم التأمين الصحي .

كما قدم صندوق الأمم المتحدة للصحة والسكان مبلغ ١٨ مليون دولار لتمويل ٤ برامج مصرية في مجالات الصحة والسكان .

وكان الدكتور سلام قد أكد على ضرورة توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ مشروع التأمين الصحي الجديد ، خاصة وأننا لا نريد أن نفرض أى أعباء جديدة على الحكومة ، أكثر من الميزانية المخصصة لوزارة الصحة ، ونحن

نحصل على ٥, ٣٪ من الميزانية، بينما تحصل دول العالم على نسبة ٦, ٧٪ من حجم الميزانية، إذاً مالينا برقعها إلى ٤, ٥٪ فلن يؤثر ذلك كثيراً ، خاصة وأن الموازنة تزيد قيمتها بحوالي ١٠ مليارات جنيه ، وذلك مالينا أن يسهم الأفراد ، ووضعتنا بعض الرسوم الأخرى ، وكل هذه الأمور لاتزال قيد البحث، فعندما يطلب من فرد أن يسهم بـ ٪١ من دخله في مشروع وهو يشرب سجائر بـ ٥٥٪ من دخله فإن هذا يعتبر عدلاً لتوفير خدمات صحية جيدة، بالإضافة إلى أن القانون الجديد يلزم بتوفير حد أدنى من الخدمة العلاجية لكل مريض، وإذا رغب المريض في مستوى أعلى وفائدة أعلى، فسوف توفر له بشرط أن يتحمل الفرق، وهذا الكلام تم تطبيقه في مؤسسات صحية تابعة لوزارة الصحة كشبكة مراكز الأورام ، حيث تم وضع مواصفات خاصة بها طبقاً لمعايير من الجودة والأسعار المحددة، واستفاد من هذه المراكز أكثر من ٨٢٪ من المرضى المترددين عليها من غير القادرين.

توحيد سعر الدواء

وكان مجلس نقابة الصيدالة، ومجالس النقابات الفرعية قد طالب بأن يتضمن مشروع قانون التأمين الصحي الجديد نصوماً تمنع بيع الدواء بسعرين ، وأكدت هذه المجالس على ضرورة توحيد سعر الدواء للمؤمن عليه وغير المؤمن عليه ، جدير بالذكر أن شراء الأدوية يستنزف ٥٤٪ من ميزانية هيئة التأمين الصحي ، وذلك نتيجة الاستهلاك العشوائي لها ، حيث ينفق عليها ٤٥ مليون جنيه سنوياً ، مع أن من المفروض ألا تزيد نسبتة عن ٢٥٪ إلى ٣٠٪ وإذا تحمل المريض جزءاً من ثمن الدواء كسما في القانون الجديد، فإنه لن يسرف في استخدامه، ففي فرنسا مثلاً يدفع المريض ٣٠٪ ، وفي لبنان ١٥٪ من ثمن الدواء و١٥٪ من تكلفة الأشعة والتحاليل ويعفى مرضى الأمراض المزمنة، والخطيرة، والأمراض العقلية، والنفسية من تكاليف العلاج ، والتأمين الصحي ينفق ١٠ ملايين جنيه لمرضى القلب و١٥ مليوناً للأورام ، وترشيد الدواء يتم بمساهمة المريض بحوالي ٣٠٪ أو ٤٠٪ من ثمنه .

بعض التحفظات

كثير من الأفكار المتطورة يطرحها قانون التأمين الصحي الجديد ، بيد أن هناك بعض التحفظات يطرحها لنا عبد الحليم القاضي مستشار التأمينات الاجتماعية بالاتحاد العام لنقابات عمال مصر، من بينها أن المشروع قد أضاع حقاً مكتسباً لأصحاب المعاشات إذ يؤخذ حالياً ١٪ من المعاش لتمويل حقهم في التأمين الصحي ، فأصافت عليها ١٪ على

المعاش ، وكذلك الإعانات والإضافات، وكان يكفي فرض رسم على السجائر لتغطية أي عجز في تمويل التأمين الصحي على أصحاب المعاشات .. كما يفرض القانون على المؤمن عليه زيادة في الاشتراكات بواقع ٠, ٥٪ وفي ذلك سلب لمق مكتسب للمؤمن عليه الذي يؤخذ حالياً اشتراكاً بواقع ١٪ من أجرة .

وينص المشروع على أن يسهم المؤمن عليه بثلث ثمن الدواء خارج المستشفى ، فيما عدا الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة والسكان وهذا النص يعتبر عبئاً على المؤمن عليه فإذا كان الهدف من ذلك زيادة تمويل التأمين الصحي ، فإن الدعم له وسائل أخرى ، وإذا كان غرضه الحد من التلاعب في الأدوية ويهيئها أو استبدال غيرها بها ، فذلك يكون تخصيص أدوية للتأمين الصحي معيبة بإسرها ، لا يجوز تداولها وإنشاء صيدليات للتأمين الصحي في العيادات التابعة لاستشفيات التأمين الصحي ووحداته العلاجية .

ويضيف عبد الحليم القاضي قائلاً إن هناك مادة في مشروع القانون الجديد تنص على أن يسهم المؤمن عليه في تكاليف الخدمة بنسبة لا تتجاوز سعر الخدمة المعتمدة ، وثلث تكلفتها الفعلية حسب الأحوال .. ويصدر بتحديد قيمة التسامح وحالاتها وحالات الإعفاء منها قرار من وزير الصحة والسكان .. والملاحظ أن هذا الإسهام لم يرد في قوانين التأمين الاجتماعي منذ عام ١٩٦٤ حتى الآن ، ويعتبر عبئاً جديداً على المؤمن عليهم ، واللعب المقترح يتجاوز بكثير ما تقرره النقابات المهنية "كالحاسمين" ، والصيادلة ، والتجارين ، والمهندسين ، وغيرها " التي تقدر التزام المهني بدءاً ١٠٪ من تكاليف العلاج والمستشفيات فقط ، وتحمل نقابة المهنة الباقي .

موارد جديدة مقترحة

ويقترح القانون الجديد موارد جديدة وهي :
حصيلة ١٠٪ من سعر السجائر والتبغ ، و٥٪ من قيمة ما يتم بيعه لأول مرة من السيارات وخمسة قروش على بيع كل كيلو جرام من الكيماويات الزراعية والمبيدات ، و١٠ جنيهات

على بيع كل طن أسمنت و١٠٪ من قيفة رسوم استخراج وتجديد رخص القيادة ، و٥٥ قرشاً على مرور كل مركبة من الطرق السريعة ، و٢٥٪ من الرسوم المقررة على تراخيص المستوصفات والمستشفيات و٥٪ من قيمة الضريبة العقارية على الأراضي الزراعية و٢ جنيهات عن كل ليلة سياحية يتحملها السائح ، والغرامات والأموال المسافرة في الجرائم المتعلقة بالصحة و ٧٪ من حصيلة صناديق الخدمات بالمحافظات ، و١٪ من الفوائد السنوية على ودائع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، والإعانات والتبرعات التي يقبلها صندوق التأمين الصحي، والمبالغ التي تخصصها الدولة سنوياً لأغراض العلاج على نفقات وحصيلة استئثار أموال.

ويعلق عبد الحليم القاضي على كل هذه الاقتراحات قائلاً:

إن من يقترح هذه الموارد ينبغي أن يكون قد حدد تكاليف المشروع من رعاية طبية، وإنعاش مهني، وأجهزة تعويضية ثم يبحث كيفية تغطية هذه التكاليف، وعند استئثارنا للموارد المقترحة، نلاحظ أنها مقترحات من شخص لا علاقة له بالتأمين الصحي ، إنما شخص يجلس على مصفلة ويفكر في تجميع أموال لا يعرف أثرها الاجتماعي على المواطنين أو أثرها على الجهات التي تفرض عليها ، ومن أمثلة ذلك زيادة قيمة الضرائب العقارية على الأراضي الزراعية، وأجنيحات على كل ليلة سياحة و ١٪ من الفوائد السنوية على ودائع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وهي أموال مخصصة لتمويل نظام معاشات الشيخوخة، والعجز، والوفاء، وإصابات العمل.



كيف يتم تطوير الخدمة العلاجية؟

الطب . عرفته مصر القديمة قبل آلاف السنين !!.. أول طبيب معروف هو "إيحتب" الذي كان وزيرا ، ومهندسا في أيام الملك "زوسر" . ومن تحصيل الحاصل أن نقول ، إن الطبيب المصري القديم ، لم تكن لديه الإمكانيات ، والأجهزة الموجودة حاليا ، إلا أنه استطاع أن يبدع ، وأن يبتكر ، وأن يحقق إنجازات . وشهد لها العالم ، في هذه الأيام .. وبعد آلاف السنين من مسيرة الطب في بلادنا .. نسمع من يقول على سبيل الشكوى من الأطباء خصوصا ، ومؤسسات العلاج على وجه العموم: الصمة "تاج" على رءوس الأصحاء .. لا يلبسها المصريون!!.. وهذا معناه أن المريض المصري ، في هذه الأيام ، يواجه محنة أشق عليه من محنة المرض .. هي محنة العلاج!!.. إن التقدم الطبى الهائل في مجال الطب .. وتلك المستشفيات التى توليها الدولة من عنايتها ورعايتها والتطوير والتحديث والحاق بالدول المتقدمة في مجال العلاج .. وهذا الكم من الإنجازات الجديدة ، لعديد من المصحات والمشفى .. وتخرير الآلاف من دارسي الطب في كل عام .. إضافة إلى تلك المستشفيات "الاستشارية" التى تضاهي أعظم وأرقى مثيلاتها ، فى عواصم الغرب ، ومنها الكبيرة .. كل هذا ، لم يحلْ دون شكوى المريض المصري ، من "أزمة العلاج" بكل جوانبها السلبية..وهى شكوى مواطن لا حول له ولا قوة .. نطالع أسبابها كثيرا ، عندما نطالع صفحات الحوادث ، بعض ما نتعرف عليها أكثر ، حيث يسطرنها المرض ، إلى أن تلجأ للمستشفيات .. وميادات الأطباء ..المقد أشاد الرئيس مبارك -سؤرا- بهذا التطوير الذى تتخذ به مستشفياتنا فى هذه الأيام ، وذلك انطلاقا من اهتمام الرئيس بصحة المواطن المصري ، وتوفير أعلى درجات العناية به..وحتى نتساءل فى مدخل هذا التحقيق ، عن مفهوم هذا التطوير ، وماهو المقصود به؟ ثم .. لماذا يعاني المريض المصري من "أزمة العلاج" ، وإلى متى هذه المعاناة؟!

تحقيق: انتصار لطيان

فى البداية يحدثنا الأستاذ الدكتور ماهر عبد الجواد مدير عام إدارة المستشفيات بوزارة الصحة ، حيث يقول : إن التطوير يشمل البنىة والأفراد ، والتجهيزات ، بالإضافة إلى تطوير الإدارة ، لقد بدأ تطوير الأفراد بتدريب الأطباء فى ١٥ تخصصا ، ورفع مستوى الأداء المهارى والطبى للأطباء ، وحصولهم على "درجة الزمالة المصرية" وكذلك تطوير أساليب الإدارة ، يمثل ما تم فى مشروع استبدال تكلفة العلاج من إنشاء مجالس للأناء ، إعطاء مزيد من الحرية للإدارة فى التعاقد مع المجتمع ، مع تطوير نظم التحكم والتخلص من النفايات الخطيرة ، ووجود تخطيط صحى

سليم تمثل فى معرفة احتياج كل منطقة من مراكز طبية ومعاهد متخصصة ، مثل مستشفيات الصدر ، والرمد ، والأورام ، ومستشفى جراحات اليوم الواحد ، مع عدم تركيز هذه المستشفيات فى العاصمة ، وإنما انتشارها فى محافظات ..بالإضافة إلى مشاريع إنقاذ الأنساء وصحة الأطفال المظقة فى الصعيد .

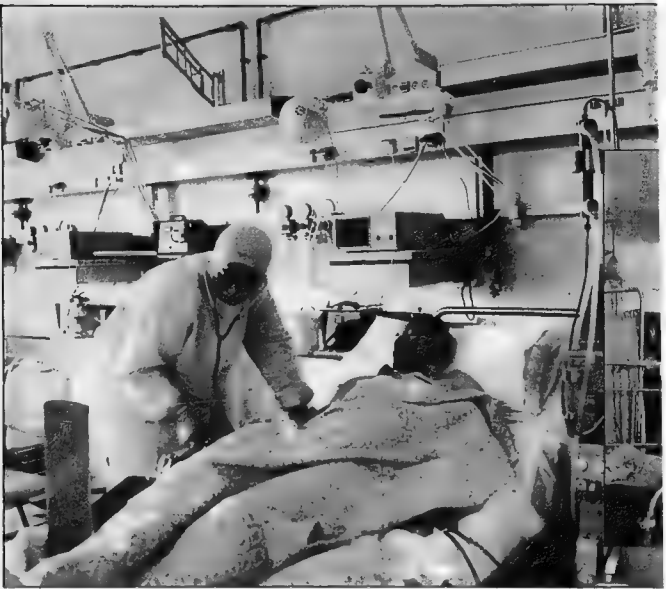
ويوضح د ماهر عبد الجواد سبب شكوى المرضى المستمر من الطبيب والمستشفى ، مؤكدا أن وزارة الصحة وزارة خدمية تتعامل مع الجمهور ، والجمهور دائما لايقنع ولا يرضى بالخدمة للقمة له نظرا لأن المرض تحكمه الحالة

النفسية وآلام المرض ، كما أننا لا نتعامل مع المريض فقط وإنما عائلته وزواره وكلهم تحت حالة نفسية تجعلهم جميعا يتصنعون الأخطاء ولا يقتنعون بالزاياء وأهم مشكلة تواجهنا فى معاملتنا مع المريض هى عدم الوعي الصحى بالإجراءات الطبية ، لذا فالمرضى وعائلته يطلبون من الطبيب الشرح المفصل لحالتهم وطريقة العلاج ، وأفضل الطرق للتخلص من ألم المرض ، ويعد بداية العلاج يطلب من الطبيب مراقبته باستمرار .. وإذا لم يحدث ذلك يبدأ سبيل الاتهامات والشكاوى من الطبيب والتعرض وإدارة المستشفيات ، وكل ذلك بالطبع يعكس بالسلب على الأداء

الهنئ ، وهذا شئ لا يحدث فى مصر وحدها وإنما فى العالم كله ، فالمرضى يظنن أن يتعامل مع ساحر وليس طبيا لكي يخلصه من الألم بمنتهى السرعة ، وبالأخص مع عدم وجود مستوى ثابت لتشخيص المرض وعلاجه .. فكل طبيب يجتهد حسب خبرته وعلمه .. والمرضى حيران فى الوسط ينتظر العلاج السريع.

ضعير الأطباء

وإذا انتقلنا إلى المستشفيات الخاصة والاستشارية .. فإننا لن نتبع كثيرا عن صفحات الحوادث ، حيث أصبحت المادة أهم من المرضى ، وكذلك انتشاش حوادث سرقة الأعضاء البشرية وبيعها ، وتقديم الخدمة العلاجية والفندقية



على أعلى مستوى لمن يقدر على دفع الثمن ! فهل الحل في المال والإمكانات المادية؟

يجيب على ذلك أ.د محمد وهدان مدير أحد المستشفيات الخاصة فيقول: قبل الحديث عن تطوير المستشفيات يجب البحث عن حل جذري لمشكلة تدهور الخدمة الطبية في مصر ، وفي رأيي أن أساس المشكلة هو الضمير ، ضمير الطبيب الذي يعتبر أساس العملية العلاجية ، فالإمكانات المادية والأجهزة الحديثة والخدمة الفندقية ليست هي الطرف الأساسي في العملية العلاجية .

والدليل على ذلك أنه رغم توافر هذه الأشياء في المستشفيات الخاصة إلا أن مشاكلها كثيرة

وهناك بعض المستشفيات الخاصة نفجل من ذكر اسمها ، واعتبارها ضمن المؤسسات العلاجية ، واعتبار العاملين بها ضمن ملائكة الرحمة .

وشيف.ب. وهدان : أعترف أن الاستثمار والربح هما الهدف من إنشاء المستشفيات الخاصة ، ولكن يجب أن لا يكون هذا هو الهدف الأساسي ، وأن تراعى الأهداف الإنسانية ، بجانب الأهداف المادية ، فلو حرص كل مستشفى استثماري على تخصيص جزء للعلاج المجاني أو الاقتصادي لأمكنه أن يسهم في علاج المرضى الذين يقبضون بالآلاف أمام المستشفيات العامة ينتظرون نورهم في العلاج ، وحتى لا يأتى الوقت

الذي يرفض فيه المستشفى الخاص إنقاذ مريض وقعت له حادثة أمام المستشفى لجره أنه لا يستطيع أن يدفع تأمين دخول المستشفى أو حجزه متوفى لأن أهله عاجزون عن دفع فاتورة العلاج المبالغ فيها دائما ، أو طرد أم بطلها المريض لأنها لا تملك ثمن علاجه .

ولا أعرف كيف ننقذ الضمير الإنساني في الطبيب لأنه شيء يدخل الإنسان لا تصلح معه رقابة أو متابعة أو اختبارات خاصة ، وإنما يأتي في تربية الطبيب ، وأسلوب نشأته ، وإيمانه بالهدف الحقيقي لرسالة الطبيب .

صلاح الطبيب من صلاح المجتمع
الامر يختلف في المستشفيات الجامعية عن المستشفيات العامة

إلى حد ما ، فعند الشكاوى التي تفرج منها أقل بكثير من المستشفيات العامة، ولكن هذا لا ينفي وجود بعض الصور السلبية بها .

وهنا يوضح أ.د طارق جعسر رئيس مجلس إدارة مستشفيات جامعة الزقازيق: الفرق بين المستشفى الجامعي والمستشفى العام حيث يقول إن الأولى هدفها الأساس تعليم أصول المهنة وكسب الأطباء الخبرة والمهارة اللازمة لممارسة المهنة، لذا تتوافر لدينا الإمكانيات اللازمة لمساعدة طاب الطب على التعليم والتدريب - وبخاصة على الأجهزة الحديثة - والمعاونة على تشخيص المرضى ، وعلاجهم، وعلى مواصلة البحث

وقد لاحظنا وجود بعض المستشفيات لديها التمويل المناسب ولكن طاقة التشغيل لديها لاتصل إلى ٤٪ هذه المستشفيات كان لابد من تطوير الإدارة بها ، وهذا التطوير يحرص على تسويق الخدمة ومحاولة إرضاء المرضى بالخدمة الجيدة ، وزيادة مصادر التمويل ، ومقاييم أخرى غير التي كانت تعامل بها الإدارة السابقة ، وقد تم إدخال تخصصات جديدة مثل "طب الأسرة" لكي يكون الطبيب رائداً في مجتمعه، خاصة في القرى ، وقد تم تنفيذ المشروع بنجاح ، فاصبح لدى بعض الأطباء في الوحدات الطبية كمبيوتر مدون عليه أسماء الأالاء المريضة بالبالهراسيا ، وعناوينهم وأسماء السيدات الراغبات في مشروع تنظيم الأسرة والرافضة له ، ومعلومات أخرى كثيرة تستفيد منها جهات أخرى .

وينهى الوزير حديثه مشيراً إلى سعى الدولة ووزارة الصحة لعمل نظام صحي متكامل يبنى لكل مواطن خدمة علاجية جيدة بأجر مناسب لدخله ، نظام صحي الطبيب ويجعله يعمل بكامل طاقته ، بعد أن حصل على تدريب مناسب ، ولديه أجهزة مساعدة على تشخيص المرض وعلاجه ، كما حصل على أجر مناسب يكله له حياة كريمة ، إضافة إلى نظام يوفر طاقم ترميز ماهر ، يعمل بكل طاقته ، بعد أن حصل على التدريب والمهارة اللازمة لعمله ، كل ذلك يتطلب تمويل مناسباً ، هذا النظام الصحي ليس وسيلة للاهتمام بصحة المواطنين بحسب وإنما يعود إلى العائد القومي كمرص بالإضافة إلى أن الاستثمار في الإنسان هو أفضل استثمار. كما أن صناعة الإنسان من أهم الصناعات التي يجب أن تركز عليها وتطورها ، والإنسان الجيد يوفر لنا الطبيب الجيد ، والمرضة الجيدة ، والإداري الجيد ويقلمه المريض الجيد ، الذي يفهم إمكانات الطبيب وحاسابه عليه ولا يحاسبه على ما لا يقدر أو يفعله ، وهذا ما نسعى لتحقيقه ، ولكن على المدى البعيد .



■ نقيب الأطباء :

إنفاق التمويل .. أهم مشاكل العملية الطبية في مصر

■ مدير عام إدارة المستشفيات العامة :

الحالة النفسية للمريض .. وراء الشكوى من العملية العلاجية !

■ رئيس مستشفيات جامعة الزقازيق :

الطبيب جزء من المجتمع .. إذا صلح المجتمع صلح الطبيب



■ وزير الصحة :

أطعم بنظام صحي متكامل يخدم الطبيب والمريض بها

■ مدير عام إدارة المستشفيات العامة :

الحالة النفسية للمريض .. وراء الشكوى من العملية العلاجية !

■ رئيس مستشفيات جامعة الزقازيق :

الطبيب جزء من المجتمع .. إذا صلح المجتمع صلح الطبيب

ويشير نقيب الأطباء إلى أن أغلب المشكلات التي تظهر في المستشفيات العامة، والجامعية، والتعليمية، هي مشاكل إنفاق وتقصير تمويل لها ، فيمكنك ذلك على نقص في عدد الأجهزة الطبية المستخدمة، وفي عدد المستشفيات نفسها ، وفي إمكانات تدريب الأطباء ، وطاقم التمريض ، وتدهور مستوى الخدمة ، كذلك في المستشفيات الخاصة أهم مشاكلها هي الإنفاق ، ولكنه الإنفاق العكسي ، فتمتلي المستوى الاقتصادي لقابلية الطب في التي لا تجعل لديهم القدرة على تحمل نفقات العلاج الخاص ، وتعتبر فاتورة المستشفى دائماً أكثر من الطبيعى رغم الخدمة الجيدة التي تقدمها . لذا نأمل أن تحرص الحكومة على أن تعطي أولويات ميزانيتها للصحة ، وتزيد من الإنفاق على الاستثمار الصحي .

التطوير قائم

وتنتهى رحلة الأسئلة

العلمي ، وقد يعتقد البعض أن الأطباء الممارسين للعمل في المستشفى الجامعي هم طلاب وأطباء امتياز ، نظراً لصغر سنهم ، ولكن ما يحدث هو عكس ذلك ، فالطبيب يحصل على شهادات الماجستير والدكتوراة في سن الثلاثين ، كما أنه ليس لطلاب الطب أو طبيب الامتياز القدرة على العمل بنفسه إلا بعد التدريب والتعليم على يد أساتذته .

ويدافع دحارق جعفر عن الطبيب المصري مشيراً إلى أن المجتمع اعتاد أن يلقى باتهامات الجرافية على الطبيب دون تحقيق أو التكدس من أخطائه فإذا حدث خطأ حقيقي ، فإن أهل المرض يتقدمون بشكوى ضد الطبيب إدارة المستشفى ، ولقاية الأطباء ، ولوزارة الصحة . وعندهذا تتم معاقبة الطبيب على قدر الخطأ الذي ارتكبه ، وتجب الإشارة هنا إلى أن الطبيب جزء من المجتمع ، إذا صلح المجتمع صلح الطبيب ، والعكس صحيح ، لذا أتمنى أن يصلح المجتمع كله ، لأن ذلك ينعكس على الطبيب كفرد أساسى في المجتمع .

مزاينة الصحة

يصل تقاية الأطباء سنويا أكثر من ١٥٠٠ شكوى من أهالى المرضى ضد أخطاء الأطباء من بينها ٧٥٠ شكوى ضد المستشفيات العامة و٣٥٠ شكوى ضد المستشفيات التعليمية والجامعية ، والباقي ضد المستشفيات الخاصة والعيادات . فهل بعد ذلك تعترف نقابة الأطباء بوجود تطوير في المستشفيات ؟

يقول أ.د. حمدي السيد نقيب الأطباء ورئيس اللجنة الصحية بجلاس الشطب: إن التطوير يتم بالفعل وبشكل ملحوظ، تطوير في المباني ، والإدارة ، والتدريب العملي للأطباء ، والتمريض .. إلخ تحت شعار "أداء الخدمة الجيدة" أي تقديم العلاج للمريض بكفاءة عالية ، فالتطوير الشامل حدث في بعض المستشفيات، ومازال البعض الآخر في دور التطوير.



إعداد :

حسام الدين السيد

• شركات السياحة تدعم التكامل الاقتصادي العربي • توقيع اتفاق مصري عراقي لتحرير التجارة

ونكر بيان صحفي صدر عن مجلس الوزراء المصري أن الجانبين أشادا بالاتفاق مؤكدين أنه "سوف يوفر مناخا جديدا للعلاقات الاقتصادية والتجارية بين البلدين".

وقد وقع الاتفاقية كل من رئيس الوزراء المصري عاطف عبيد ونائب الرئيس العراقي طه ياسين رمضان ويتوقع الخبراء أن تؤدي الاتفاقية إلى زيادة قيمة الصادرات المصرية للعراق إلى مليار دولار هذا العام .

ونكرت مصادر بوزارة الاقتصاد المصرية أن الاتفاقية ستسري بعد تصديق برلماني البلدين عليها .

وأضاف البيان الصحفي الصادر عقب التوقيع أن الوفدين بحثا إمكانية زيادة التعاون في مجالات مختلفة كالتجارة والزراعة والنقل والمواصلات ، كما اتفق الوفدان أيضا على فتح الباب أمام شركات المقاولات المصرية للعمل في إعادة إعمار العراق .

وأشار إلى أن مصر صدرت للعراق ما قيمته ١.٣ مليار دولار منذ بدء تنفيذ برنامج النفط مقابل الغذاء في عام ١٩٩٦ ، ويساعد هذا البرنامج العراق على شراء إمدادات إنسانية تخفف معاناة شعبه من العقوبات الدولية المفروضة عليه إثر غزوه الكويت عام ١٩٩٠ .

وكانت مصر والعراق قد أعلنتا في السابع من نوفمبر ٢٠٠٠ عن استئناف العلاقات الدبلوماسية بينهما على مستوى القائم بالأعمال ، وقد استمرت القطعية بين البلدين سبع سنوات بعد مشاركة مصر في التحالف الدولي لتحرير الكويت.

ما للسياحة من دور قوى كقطاع مولد للنخل يؤدي إلى حفز مشروعات الطرق والمطارات والسكك الحديدية والاتصالات وغيرها من مرافق البنية الأساسية التي تربط بين الأقطار العربية وهو ما يمكن أن يخدم جوانب أخرى للتكامل العربي إضافة إلى خدمة القطاع السياحي .

وقالت الدراسة أن السياحة تدعم وتفعّل دور القطاع الخاص نظرا لأنها تعتمد عليه لكونه يتفق وطبيعة الخدمة السياحية لتحقيق المزيد من الربحية ، ناهيك عن توفير فرص عمالة تسهم في حل مشكلة البطالة كظاهرة خطيرة تهدد الكثير من البلاد العربية حيث يستوعب قطاع السياحة نسبة ٧٪ من إجمالي القوى العاملة في المتوسط بصفة مباشرة ويتوقع ارتفاع هذه النسبة خلال العقد الجاري إلى ١٠٪ إلى جانب القوى العاملة التي تعمل بصفة غير مباشرة في المجالات المرتبطة بالسياحة .

اتفاق مصري عراقي

وقعت مصر والعراق اتفاقية لتحرير تبادل السلع المصنعة محليا تتضمن إلغاء الرسوم الجمركية والضرائب ، ودعا البلدان باقي الدول العربية إلى الانضمام إليها ، واعتبرت الحكومة المصرية الاتفاقية خطوة على طريق إقامة سوق عربية مشتركة ، وأنها تعد الأولى من نوعها في العالم العربي .

الشركات اليابانية كنموذج يحتذى به لتقليل معدل التصرب حيث إن تلك الشركات تقوم بملامحة السياح اليابانيين بالاستثمار في الأماكن التي يترابطونها باستمرار ، حيث أصبح السائح الياباني يسافر عبر ناقل وطني ويقيم في المنتجعات والفنادق والطعام اليابانية المفتشرة في المقاصد السياحية المختلفة ، ويلزم هذا تنمية المشروعات العربية المشتركة في مجال السياحة التي يمكن أن تحقق رغبة السياح العرب ، وذلك لتنشيط السياحة العربية البيئية إلى جانب تنسيق جهود الترويج والتسويق المشتركة في أسواق الدول المصدرة للسياح حديثا مثل اليابان والصين ودول شرق آسيا .

وأشارت الدراسة البرلمانية إلى أن الأهداف السياحية العربية تفرض توحيد المصطلحات والتنسيق بين اللوائح والفسوابط والتشريعات والقوانين السياحية العربية لدعم وتسهيل تدفق السياحة العربية والدولية بين أقاليم الدول العربية وإزالة العقبات التي تواجه هذا الهدف .

وقالت الدراسة إن الاهتمام بالسياحة يفرض ضرورة التنسيق البيئي بين الدول العربية مشيرة إلى أن العلاقة بين البيئة والسياحة متلازمة ومباشرة وطردية ومن ثم تملئ الضرورة مسددة برة أية سلبات تتولد عن المشروعات وتقدر بالبيئة العربية ، ولا ننسى

أكدت دراسة برلمانية حديثة أن شركات السياحة يمكن أن تلعب دورا هاما وموقرا في دعم التكامل الاقتصادي العربي خاصة وأن السياحة البيئية العربية تمثل ٤٢٪ من مجمل السياحة العربية مقارنة بالتجارة البيئية العربية التي لم تتعد في أفضل حالاتها ١٠٪ ودعت الدراسة التي أصدرتها لجنة الثقافة والسياحة والإعلام بمجلس الشعب المصري إلى ضرورة بذل المزيد من الجهود لوصول السياحة العربية البيئية خلال العقد الأول من الألفية الثالثة إلى ٨٠٪ أسوة بما حدث في أوروبا حيث كانت السياحة الأوروبية البيئية قبل قيام الاتحاد الأوروبي تمثل ٥٠٪ وأصبحت الآن ٨٠٪ من مجموع السياحة الأوروبية ، وفتح المجالات أمام الشركات العاملة في مجال السياحة والطيران والخدمات المماثلة لتحقيق فاعلية أكبر لصالح الاقتصاد العربي .

وينبغي على الدول العربية المصدرة للسائحين بالعمل على خفض نسبة التصرب السياحي العربي، حيث إن تدفق السياحة العربية إلى الدول الأجنبية وشراء مستلزمات قطاع السياحة من الخضار وتصويبات البماملين الأجانب في قطاع السياحة يمثل تسربا لحوالي ٥٠٪ من الإيراد السياحي العربي للخارج .

وهنا تجدر الإشارة إلى أن

تحرير القطاع الأهلى من القيود التى تحد من فاعليته بهدف حل المشكلات ذاتية ، ومكنته بناء المدارس والأندية ودور حضانات ومؤسسات تدريب وحماية بيئية ، وكذا خلق فرص عمل لآلاف الشباب ، وأتت اهتمام الحكومة نحو دعم الجمعيات الأهلية التى تمارس أنشطة اقتصادية بهدف الحد من مشكلات البطالة والفقر ، وبدأ ذلك من عملية تخصيص الموارد للجمعيات التى تمارس أنشطة اقتصادية .

وتستلزم سيادتها ماثلة: وكتمودج للتركيز على الجمعيات التى تمارس أنشطة اقتصادية أشير إلى مثالين هما الأسر المنتجة والصناعات الصغيرة، ويعد الأول من أهم المشروعات الاجتماعية ذات الصلة الاقتصادية، فمن خلاله تتحول الأسرة إلى وحدة إنتاج صغيرة تعتمد على الخامات البيئية والمهارات الفنية لأفرادها . أما الصناعات الصغيرة فقد قامت جمعية رجال الأعمال بالإسكندرية بتوفير قروض قيمتها ٢٤ مليون جنيه للمشروعات الصغيرة والحرفية بمحافظة الإسكندرية ، وقد منحت الجمعية هذه القروض لما يقرب من ١٢ ألف صاحب مشروع ، مما أسهم فى توفير ١٢ ألف فرصة عمل حقيقية. وتضيف عضوة بادرة فى المجلس القومى للأموه والطفولة قائلة: لم تكف الدولة بما تقدمه من دعم للجمعيات الأهلية العاملة فى الأنشطة الاقتصادية بل أجهت أيضا لدعم الجمعيات العاملة فى مجال رعاية الأمومة والطفولة والمرأة الريفية وخدمات تنظيم الأسرة . وقد انعكس ذلك على أولويات تخصيص موارد الصندوق المركزى لإعانة الجمعيات حيث أعطت الأولوية للتنظيمات العاملة فى رعاية الأمومة والطفولة وتنظيم الأسرة والمرأة الريفية عام ١٩٩١ .

كما اتجه جانب كبير من الدعم نحو المحافظات، كما حرصت الدولة على توفير مصادر التمويل للجمعيات الأهلية من الصندوق الاجتماعى للتنمية الذى أصبح يتعامل مباشرة مع الجمعيات الأهلية لجهات كفيلة أو وسيطة

مجالات العمل الاجتماعى للتنمية المحلية كثيرة ومتنوعة وميدان خصب لنشاط بارز للجمعيات الأهلية بالمشاركة الشعبية فى تنمية المجتمعات المحلية ، فإلى جانب ما سبقت الإشارة إليه من دور هذه الجمعيات فى عدة مجالات فهناك حل مشاكل القبول فى المدارس عن طريق بناء مزيد من المدارس وتنفيس المشروعات التى تقوم بها وزارة الشؤون الاجتماعية مثل الأسر المنتجة ورعاية نوى الحاجات الخاصة والجانيين وعلاج المدمنين ، والإسهام فى الرعاية الصحية عن طريق إنشاء المستوصفات والمستشفيات ، بلجور رمزية ، والمشاركة فى صنع القرار القصر الفصل بالحياة العامة فى المجتمع المحلى وإقامة مراكز التدريب والإسهام فى تشغيل الشباب ، وبناء المساكن لحدودى الدخل والشباب وتيسير تملكها لهم بقروض ميسرة وبدون أرباح ، هذا إلى جانب جمع التبرعات وأموال الزكاة وإنفاقها فى مشروعات تعود بالنفع على المجتمع المحلى ، والإسهام فى مجالات رعاية الشباب ورعاية الأسرة والطفولة والأمومة ورعاية المسنين وتقديم المساعدات الاجتماعية وتحقيق التنسيق والتكامل والتعاون بين الخدمات التى توفدها الجمعيات وتلك التى تقدمها الدولة .

وتقول السيدة حسنية عبد الرحمن بوزارة الشؤون الاجتماعية : إن الدولة تهتم بالمشاركة الشعبية فى تنمية المجتمعات المحلية وينور الجمعيات الأهلية فى الوحدة الوطنية ومواجهة مشكلات الزيادة السكانية والتطرف الدينى ، وتمنى عناية خاصة للجمعيات والمنظمات الأهلية العاملة فى مجال البيئة ومكافحة ادمان المخدرات .

وقد أدى ذلك إلى فتح ملفات حرية العمل الأهلى وضرورة إطلاق حق تكوين الجمعيات الأهلية، وبذلك أتيت الفرصة لتقليل سلبيات عملية التحرر الاقتصادى على المواطنين ، إذ تم

لم تعد التنمية فى عالمنا المعاصر وقفا على أنظمة الحكم فى الدولة التى تتوه بأعباء ثقال ، حتى فى الدول الكبيرة ، ، ومن هنا نخل المجتمع شريكا مع الدولة فى تحمل مسئولية التنمية وجرى التنسيق المحكم بين الدولة ومؤسساتها الرسمية وبين المؤسسات الأهلية التى تشارك فى النهوض بتلك الرسالة منعا لتداخل الاختصاصات وتضارب التوجهات مما يعرقل مسيرة التنمية بدلا من سيرها قدما.

ومعلوم أنه فى عصر العولمة والخصخصة يتراجع دور الدولة فى المشروعات الإنتاجية والخدمية ويتعاظم دور القطاع الخاص ، ومن هنا فإن الجمعيات الأهلية تستطيع أن تسهم فى مجالات عديدة لتنمية المجتمعات المحلية منها إجراء المسح الاجتماعى بطريقة أكثر مصداقية وواقعية ، والعمل على زيادة قاعدة الملكية للمواطنين وزيادة حجم الأنشطة التطوعية وحماية الفئات محدودة الدخل ، وتسويق المنتجات التى يقوم بها صغار الزراع والصناع وتنمية المخدرات الصغيرة واستثمارها ، وعلاج مشكلة البطالة والمساعدة فى علاج التلوث البيئى وفى علاج المشكلات الناتجة عن العشوائيات والإسهام فى القضاء على الأمية إلى غير ذلك من الأعمال التى تخدم المواطنين وتخفف عنهم أعباء الحياة .

وفى هذا التحقيق نستعرض بعضا من جهود وأنشطة الجمعيات الأهلية ودورها فى التنمية المحلية لتنمية الوعى الشعبى بأهمية العمل الاجتماعى وأهمية دور الجماهير فى تفعيل نشاطها

تحقيق: أمل البرنس



ومن أهم هذه التوصيات
- ضرورة التنسيق المستمر بين الاتحاد العام
للجمعيات والمؤسسات الأهلية ووزارتي التأمينات
والشئون الاجتماعية والتنمية المحلية والوزارات
ذات الصلة بعمل الاتحاد وخاصة وزارتي
الخدمات والإنتاج والتنسيق بين الاتحادات
الاقليمية والنوعية والأجهزة المركزية على
المستوى المركزي والاقليمي والمحلي والإدارة
المحلية والصندوق الإقبايمي للتنمية.
- أن تعمل أجهزة الإدارة المحلية على تشجيع

وهناك الجمعية المصرية لتدعيم الأسرة بالقاهرة يقول فيها الأستاذ فاروق أبو السعد مدير عام الجمعية إن هذه الجمعية لها أنشطة ومهام كثيرة منها رعاية الأسرة والمطلو والأموه-رعاية المرأة- رعاية الشيخوخة - الخدمات الثقافية والعلمية والدينية وتنمية المجتمعات المحلية وحماية البيئة وتعمل هذه الجمعية على تحقيق هذا الأغراض من طريق العديد من الأنشطة ، منها مكتب التوجيه والاستشارات الأسرية-الأسر المضيفة جليس وجلسه الطفل والأسمن وتادى المسنين حيث أنشأ هذه الشروع عام ١٩٩٨ بفرض تقديم خدمات اجتماعية ورعاية وأنشطة مختلفة تتناسب مع

ويعتقد... فقد شهدت السنوات الأخيرة تنامي دور العمل الأهلي عامة - في مجالات الطفولة خاصة - ومن الجانب الآخر فقد توسعت الجهات الحكومية في الخدمات المقدمة للطفل والأم في المجالات كافة ، وقد كشف هذا التطور الإيجابي عن الاحتياج إلى تعميق التعاون والتكامل بين منظمات المجتمع المدني والهيئات الحكومية ، بالإضافة لتمتلك القدرة على التخطيط الأمثل والأشمل وعلى تقديم قاعدة عريضة من الخدمات إلى القاعدة الواسعة من أبناء الشعب خاصة أولئك الأكثر احتياجاً ، وتمتلك الأولى القدرة على التعرف على احتياجات المواطنين خاصة الأكثر تهميشاً وحرماناً وعلى تفعيل مشاركة المواطنين في عملية التنمية ، وغياب أي أدوات فعالة للتواصل والتنسيق والتعاون بين القطاعين الأهلي والحكومي يهزم كليهما ، كما يهزم أبناء مصر من مزايها جوهرية ، ويؤدي إلى تضارب بدفع تهمته المواطن.



نمو استراييمية متكاملة للتعليم الفني والتدريب المهني



يعرف التدريب من وجهة نظر المنشآت الصناعية والإنتاجية الخاصة بأنه تهية الظروف والأوضاع وتوفير الإمكانيات والوسائل التي تمكن العاملين بها من اكتساب الكفايات التي تتكون منها قدراتهم على أداء أعمالهم الحالية والمستقبلية ، ثم تحقيق هذه العملية والتأكد من اكتمالها والاستمرار في متابعتها وتطوير نتائجها .. وبما أن الشركات والهيئات القطاع الخاص بطبيعتها هيئات مستهدفة للربح والعادة أنها تجد حاجتها من الأفراد القادرين على العمل في سوق العمل ، وهذه السوق تستمد بدورها حاجتها من خريجي الجامعات والمعاهد والمدارس ومراكز التدريب بما في ذلك مخرجات أجهزة التدريب بالقنوات المسلحة بكل هذه المؤسسات معتمدا حكومية ، هذا بجانب مخرجات العمل في القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي ويتعاظم ثقل القطاع الخاص باطراد في جميع المجالات الاقتصادية التقليدية وغير التقليدية وبالتالي تنوع وتكثر مجالات التدريب التي يحتاجها لتمقيق أعلى كفاءة ممكنة خلال تنفيذها لأشغله ، مع التطلع الدائم للتطوير والتحسين ليواكب عصره ويكون قادراً على المنافسة التي أصبحت فرضاً واقعاً عليه في الداخل والخارج .

تحقيق : أحمد عبد الرحمن

من هذا المنطلق يصبح اهتمام القطاع الخاص بالتدريب أمراً حتمياً كما تصبح مشاركته في تطويره مسئولية لا مفر منها بالتعاظم مع الأجهزة القومية المعنية الأخرى ، ويصبح على الحكومة أن تقوم بدور هام في تشجيع القطاع الخاص على المشاركة في التدريب الفني والمهني وتطوير هذا التدريب لتحسين نشاطه وإنتاجه وخدماته لتوفير فرص عمل حقيقية واثمة نتيجة تزويد القوى العاملة الجديدة بمهارات ومستويات تحتاجها أسواق العمل بالداخل والخارج .

وينبدا مناقشة دور القطاع الخاص في التدريب الفني والمهني وضرورة مشاركته في هذا المجال وتعظيم دوره وتبذيل كل المصاعب التي تعترضه لأداء دوره كاملاً وكفاءة واقتدار .

دور القطاع الخاص

ونخرج موضوع مشاركة القطاع الخاص في التدريب الفني والمهني وأهمية مساهمته الفنية

والمادية في مجال تطوير هذا التدريب من أجل توفير احتياجاتنا من القوى العاملة بالمستوى المهاري والعلمي المطلوب . وفي البداية نقف عند رأي فكتور مهندس أحمد الليثي بالمعهد العالي للدراسات المعدنية بالتبين حيث يقول : إن القطاع الخاص دوراً هاماً في تطوير التدريب الفني والمساهمة الفنية والمادية الممكن توفيرها وبالأراء الاستراتيجية والعلمية الممكن الاستعانة بها في مجال التدريب الفني والمهني وذلك من منطلق أربع ركائز أساسية تستهدف الآتي :

- توفير احتياجاته من القوى العاملة بالمستوى المهاري والعلمي المناسب لنشاطه وتطوير إنتاجه وتعليم قدرته التنافسية في مواجهة المنتجات الأجنبية الوافدة جوده وكلفة .

- الارتقاء بمستوى أنشطة التدريب المهني والفني لإعداد أفراد قادرين على الدخول إلى سوق العمل المحلي والخارجي

بمستويات مهارة تسهل لهم فرص الحصول على عمل دائم ومنافسة العمالة الأخرى وتساعدهم على تطوير وتطوير خبراتهم والتعامل مع المستحدثات الحديثة في أساليب ونظم العمل والإنتاج . - تحقيق توازن قومي لمصلحة كل من القطاع الخاص وأجهزة التدريب القومية ، لتوفير فرص وإمكانات التدريب للشمر والراقي في مناخ على واقتصادي وإنتاجي لا يتوفر إلا في القطاع الخاص ومؤسسته مقابل أعباء وخدمات غير تقليدية يحتاجها ويستعبد منها القطاع الخاص ،

- وأخيراً توحيد لغة التفاهم في مجال التدريب الفني بين المورد للعملاء بالمهارات المطلوبة وبين المستخدمين لهذه العمالة ، وذلك من خلال التفاعل المنسق بين القطاع الخاص وأجهزة التدريب .

ويستطرد سيادته قائلا ، بأن هذه الأهداف تعني تعظيم القدرة الاقتصادية للقطاع الخاص وكذا الدولة ، وارتفاع مستوى مهاراتها

ومعلوماتها ومجالات عملها وبخلها ، كما تساهم في مواجهة آثار البطالة بين خريجي التعليم وأثار إجراءات الإصلاح الاقتصادي والخصخصة ، وأخيراً توفير فرص عمل حقيقية وأثمة نتيجة تزويد القوى العاملة الجديدة بمهارات ومستويات تحتاجها أسواق العمل بالداخل والخارج .

ويضيف عبد الستار خالـك باتصاف الصناعات قائلا ، بأن القطاع الخاص يعتبر شريكاً شرعياً أساسياً نحو وضع مستويات مهارة قومية ، فهو المستخدم للأفراد العاملين عليها فهو الذي يحدد أبعادها والمهارات المكونة لها ، كما يحدد احتياجاتها من مواد فنية وعلمية ، ويهيمه تطورها لتناسب احتياجاته المتجددة ، كما أن المشاركة ستزيد من تفهم القطاع الخاص لظروف الأجهزة العامة والحكومية المعنية بالتدريب وتجعله يساهم في تطويرها بما يتماشى مع متطلبات العصر ، وبالتالي ما يحقق

- ربط التعليم الفني والتدريب المهني على المستوى القومي بالاحتياجات المستقبلية من العمالة ، بالمستويات المتطورة ووفقا للتطورات الحقيقية لفرص العمل المتاحة في السوق من مختلف المهن والحرف ، مع بحث إمكانية إقامة صندوق قومي لتوفير التمويل الدائم اللازم للأنشطة التدريبية وتطوير إمكاناته وأجهزته .

- التنسيق والتعاون بين أجهزة التدريب الحكومية ومراكز تدريب القوات المسلحة والهيئات المختصة في الاقتصادات المختلفة لتطوير وتنمية الإمكانات وتحديث المعدات والأساليب والبرامج التي تزود الأفراد بالمهارات التي تؤهلهم لتلبية احتياجات سوق العمل ، مع تشجيع القطاع الخاص على إنشاء مؤسسات التدريب الفني والمهني في التخصصات ذات الثقافات العالية .

- تحديث قواعد المعلومات عن أسواق العمل الداخلية والخارجية كأساس لتقدير احتياجاتها المستقبلية وبما يتيح التخطيط لمجالات التدريب التطبيقي في مواقع العمل لاكتساب المهارات والسلوكيات السليمة للبيئة التي لا تتوافر في مؤسسات التعليم والتدريب ، وبمراعاة مستويات المهارة القومية والاختصاصات القياسية عند تعيين العاملين .

- اتخاذ الخطوات اللازمة لتنمية القدرات الفنية التشغيلية والتنفيذية للاقتصادات والهيئات المختلفة مثل الصناعة والسياحة والغابات أو ثقافتها بما يتبع لها وضع خطط التدريب لرفع مستوى مهارات أعضائها وكذا برامج التدريب الشبكي على التخصصات الجديدة ، وقد كانت هذه الأسس الهامة لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني وخاصة ما يتعلق فيها بدور القطاع الخاص وبوره ومساهمة الفنية واليدوية في مجال تطوير التدريب المهني والفني على أن توفر احتياجاتنا من القوى العاملة بالمستوى للهارى والعلمى المطلوب وتعظيم قدرتنا

الشركة الواحدة ، حتى تعم الفائدة منها وتنتال الشركات المتوسطة والصغيرة والمنشآت الخاصة حاجتها بون تحكم أو سيطرة ، ومن شأن ذلك كله تطوير نظم وإمكانيات التدريب لصالح المجتمع والإنتاج المصرى .

ويرى الدكتور أحمد أمين بمعهد الكفاية الإنتاجية أن تطور النمو الاقتصادى المصرى فى مختلف المجالات الإنتاجية والصناعية ، ومسارته لمخططات جودة وتكلفة المستقبل ، وتزايد نسب التصدير والإقبال من الاستيراد يشترى صوره ومكوناته ، وكذلك المنافسة على المستوى المحلى والخارجى تتطلب تزايد نسبة وكفاءة العمليات المحلية واستخدام التكنولوجيا المتطورة ، وتكوين تكنولوجيا مصرية بالحجم الاقتصادى المناسب ، وهذا الواجب القومى المرتبط بطرف وحتميات المستقبل يتطلب وضع سياسة مستقبلية واستراتيجية قومية للأهداف المطلوب تحقيقها لدعم وتشجيع مشروعات تصنيع مقومات الإنتاج محليا ، بجانب تحقيق المشروعات القومية الهادفة إلى خلق فرص عمل بجانب تحقيق إنتاج محلى وفير وجيد .

بحث جديد

وفى الشهر الماضى فى بحث المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى سبل تطوير التعليم الفني والتدريب المهني وتوفير احتياجاته من القوى العاملة بالمستوى الهامى والعلمى المتاسب فى التخصصات المختلفة ، وأعداد الأفراد القادرين على التعامل مع المستجديات الحديثة فى أساليب ونظم العمل والإنتاج المتطورة التي تتطلبها سوق العمل المحلى والخارجى ، خاصة فى ظل سياسات الاقتصاد الحر واتفاقيات التجارة الخارجية وما تستلزمه اعتبارات المنافسة من مواصفات الجودة فى مختلف المجالات الإنتاجية والخدمية ، وتوصل فى نهاية بحثه المستفيض إلى أسس ضرورية بلوغ هذا التطوير .. من أهمها :



مما يميز عن كفاءتها جودة مستوى مخرجاتها وبرامجها التدريبية ، وكذلك تخصيص ظروف العاملين بها مما يدفعهم إلى المزيد من الجدية والالتزام ، وفى مقابل ذلك سيرفع عن كاهل الحكومة النفقات السنوية للمراكز فى مجال التشغيل والصيانة والتطوير ، بجانب مسئولية الإدارة اليومية وضغوطها الإدارية والمالية والتنظيمية وستتحمل مهمة الدولة ممثلة فى المجلس الأعلى للتنمية البشرية وأجهزة التدريب الرئيسية إلى المسئولية عن التخطيط ورسم وإرساء القواعد ومستويات المهارة واختياراتها القياسية ومتابعة التنفيذ وتقييم المخرجات وتصحيح المسارات وتطويرها .

وستندرج سيادته قائلا : وكلما نعت هذه الأوضاع على مستوى الاتحادات وجمعيات المستثمرين ورجال الأعمال أو الفرق الصناعية والتجارية والسياحية ، كان ذلك أفضل من إتمامها على مستوى

مصلحته ، ويوفر تكاليف التدريب لديه من مسئوليتة الإدارية تجاهها ، ويستطيع القطاع الخاص بمالديه من الاتصالات ومصالح تزويد أجهزة التدريب بتماذج حديثة من المعدات التي توفر لسوق العمل قوى عاملة مدربة على معادتها .

ويضيف سيادته قائلا : وبالرغم من الجهود المشكورة التي تبذل بالقطاع الخاص سواء بالقيام بأنشطة تدريبية بالمشاركة مع الأجهزة القومية أو بإدخال أنشطة خاصة به ، فما يزال القطاع الخاص مطالبا بالمزيد من الاهتمام والتطوير وبذل الجهود لتنمية كفاءته من ناحية ، التعظيم قدرة الإمكانات التدريبية على مستوى الدولة من ناحية أخرى لصالح العملية التدريبية ككل ، وبالصحة اصحاب الأعمال والعاملين :

ويضيف مسئول كبير بمصلحة الكفاية الإنتاجية قائلا ، فى جميع الأحوال لابد أن تتبال مساهمات التدريب قسما وإفرا من الاهتمام والتطوير من قبل القطاع الخاص

رئيس الوزراء يعلن أمام مجلس الشعب

بقية

المؤهلات المتوسطة للعمل بشركتي بورتاجاسو وصيانكو بقطاع البترول.

تحديث الصناعة المصرية

وأشار التقرير إلى قيام الحكومة بتحديث الصناعة المصرية من خلال برنامج متفق عليه مع السوق الأوروبية المشتركة يشمل ٦٠٠ مصنع كما تم إنشاء مركز معلومات بوزارة الصناعة لخصر وتصنيف المنتجات المصرية، ويحت أفضل السبل لتطويرها مواكبة التكنولوجيا العالمية مع إعداد خريطة لجميع المنتجات المصرية توضح الطاقات الإنتاجية المتاحة لها والطاقات المطلوبة استكمالها .

زيادة المدخرات الوطنية

وقامت الحكومة بتنفيذ مجموعة من السياسات أدت إلى زيادة المدخرات الوطنية بقيمة قدرها ٢٠٠٦ مليار جنيه بنسبة ١٠.١١٪/٢٠٨,٥ مليار دولار بنسبة ١٨.١٨٪/ جارى تنفيذ مشروع لتنمية المدخرات المحلية بالاتفاق مع وزارتي الإسكان والتربية والتعليم وهو عبارة عن دفتر توفير إسكان لطلبة المدارس .

التدريب المتخصص

وتعبئة المجتمع لمساندة التوسع في تصنيفات العلوم والبحث العلمى والتكنولوجيا الحديثة والإعلان عن برنامج قوى للتدريب المتخصص فى تكنولوجيا المعلومات طاقته ٥٠٠٠ متدرب .

عبد الوهاب محبوب

والمهنى وبخاصة بالنسبة للتخصصات ذات التقنية العالية ، مع مساهمته بالمعونة الفنية الضرورية من خلال تيسيرات ضريبية .

- تشجيع القطاع الخاص على التوسع فى التعاون مع أجهزة التعليم الفنى والتدريب المهنى توفير فرص التدريب التطبيقي فى مواقع العمل على أسس سليمة لاكتساب المهارات التى لا تتوافر فى مؤسسات التعليم والتدريب .

- تطوير وتنمية أجهزة وإدارات وأقسام التدريب داخل الوحدات الإنتاجية بمختلف مستوياتها لتكون قادرة على تحديد احتياجاتها التدريبية بكفاءة .

- تحديد نسبة لا تقل عن ٥/٥ من الخبز والإعانات التى توفرها الدولة لتخطف إمكانات إدارات التدريب فى الاتحادات العامة ووحدات الإنتاج ومتابعة نتائج وعائد هذا التطوير .

- العناية بدور الإعلام وأجهزته المختلفة فى نشر الرعى بأهمية التدريب للفرد والمؤسسة والمجتمع والدولة ، ودوره فى التنمية المستقبلية للدولة والاقتصاد القومى .

- دراسة إمكانية إنشاء صندوق قومى لتمويل التدريب الفنى والمهنى أو صناديق قطاعية أو إقليمية لتوفير التمويل الدائم واللازم لمواجهة نشاط التدريب وأجهزته .

- ضرورة وجود قواعد معلومات عن سوق العمل الداخلية والخارجية واحتياجاتها المستقبلية ، وإمكانات التدريب والمتاح منها للأفراد والمؤسسات وتكليفها ومستوياتها ، مع مواءمة تحديث هذه المعلومات وتيسير تداولها طريق إصدار نشرات دورية لهذا الغرض .

.. ولعل هذه التوصيات الهامة تجد حقلها من الاهتمام والتنفيذ الدقيق والسريع حتى تؤتى أكلها وتحقق أهدافها فى تطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى ، وتحقيق التطور الصناعى وتوفير القوى العاملة المدربة والمتكسبة للمهارات الفنية العالية .

التنافسية فى مواجهة المنتجات الأجنبية الوافدة ، جودة وتكلفة ، كانت مختلفا لنا ناشئة أهمية دور القطاع الخاص فى تطوير التدريب الفنى والمهنى وتزايد مشاركته فى أنشطة اقتصادية مختلفة تغطي العديد من القطاعات .

توصيات هامة

وعلى ضوء المناقشة المستفيضة التى دارت بالمجلس لبحث سبل تطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى وما توصل إليه من أسس ضرورية لإجراء هذا التطوير أوصى المجلس بما يلى :

- ضرورة وجود سياسة قومية يشارك فيها القطاع الخاص عمليا مستقبلا التطور الصناعى بمفهومه الواسع وأهدافه الاستراتيجية والرحلية وطبيعة القوى العاملة المطلوبة ، والضرورية له .

- قيام الاتحادات العامة المختلفة بإنشاء أجهزة فنية مدربة بها تكون قادرة على مساعدة أجهزة التدريب والتعليم فى تحديد طبيعة احتياج أعضائها من قوى عاملة فى التخصصات المختلفة والمتطورة .

- تطوير أجهزة ومراكز التدريب الحكومية باعتبارها الركيزة الأساسية للتدريب برفع مستواها وقدراتها الفنية والبشرية لتكون قادرة على توفير تدريب أساس جيد يبنى عليه تدريب تخصصى ،

- تشكيل لجان التدريب الدائمة والمشاركة بين الاتحادات المختلفة وبين جهاز التدريب المعنى .

- إلزام القطاعات المختلفة وأجهزة التدريب بمستويات المهارة القومية التى يتم الاتفاق عليها والأخذ باختبارات القياسية عند التعيين وعند قياس مستوى العاملين بها .

- تسهيل مشاركة القطاع الخاص فى إدارة مراكز التدريب الحكومية بحيث يمكن له رأى تنفيذى فى طبيعة التخصصات ومستوى المخرجات بما يتفق فعلا مع احتياجات سوق العمل .

- تعزيز القطاع الخاص على إنشاء مؤسسات للتدريب الفنى

كيف بدأ نظام التأمين الصحى الاجتماعى

بقية

ثانياً : أن تقدير الخير لم يتضمن نفقات التأهيل المهنى لن يتخلف لديه عاة جزئية أو كلية مستتية يمكن معها استخدام القدرات المتبقية لدى المؤمن عليه فى العمل وتزويده بالأطراف الصناعية المنتجة أو الأجهزة التعويضية على حساب صندوق التأمين الأمر الذى يجعل قيمة الاشتراك المقترح بقدرها ٦٪ من الأجور الإجمالية يتحملها صاحب العمل و١٪ يتحملها العامل فى النسبة المعقولة للوفاء بالالتزامات التى فرضها المشروع ولا سيما أن مؤسسة " الهيئة " التأمينات الاجتماعية التى سيوكل إليها أمر تنفيذ القانون سوف لا تقتصر على أداء التزاماتها على المستشفيات القائمة نظرا لقصور عدد الأسرة بها إذ ستقوم بإنشاء وإعداد عدد من الأسرة أما بالمستشفيات التى ستبنيها بمعرفتها وأما عن طريق المستشفيات التى ستقيمها بمعرفتها وأما عن طريق المستشفيات القائمة بالاتفاق معها فى هذا الشأن أو بالاستفادة من الأسرة الحكومية بالمستشفيات الأميرية على حساب صندوق التأمين الصحى مع بقائها تابعة لوزارة الصحة أو الجامعات حسبما تكون الحالة .

وتبعيا لوجهة نظرها استندت الوزارة إلى الدراسة السابق الإشارة إليها وهى عن بيان بتكاليف التأمين الصحى للعامل فى السنوات الخمس الأولى من تطبيقه وتضمن منها " احصائية الاشتراكات لفئات الموضحة بالمشروع لا تكفى للالتزامات الواردة فيه دائما وسوف تتوازن مصروفاتها وإيراداتها اعتبارا من السنة الخامسة من تنفيذ المشروع

عبد الحليم القاضى



• صاحب المصايف
الضام، المشترك في
التأمين يدفع جنيته
واحدًا شهريًا ويحصل
على مصفاة ٨٠
جنيته وعامل البناء
يدفع ١٠ ٪ من أجره
شهريًا ويحصل على
مصفاة ٤٠ جنيته
نقط !!

• النقابة تطالب برفع
الحد الأدنى للمصايف
إلى ١٠٠ جنيته
شهريًا لضمان
المقاولات

• صاحب مصنع
للموبيليات الفاخرة
يستمتع عن صرف
أجور عماله الشهريه
لمدة أربعة شهور ..
والمخالفه غشيرة
جنيتهات

■ حوار : محمد محمد علي

نقابة عمال البناء تطالب بتجريم التهريب من التأمينات

اشتركت تأمين أصحاب العمل على توافر احتياطات السلامة والصحة المهنية ويحول تأمينات إصابات العمل بنسبة ٣٪ من الأجور يلزم بها صاحب العمل ، وقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية بشأن القواعد والشروط اللازمة لتخفيض نسبة اشتراك إصابات العمل من ٣٪ إلى ٢٪ بشرط أن يكون عدد المؤمن عليهم صاحب العمل ٢٠ عاملاً فأكثر ، وأن يكون صاحب العمل منتظماً في سداد اشتراكات التأمينات ، ويجب أن توجد متباعدة لرقابة أصحاب الأعمال الذين يحصلون على تخفيض الاشتراكات ، وأن توجد متابعة للفحص الطبي الدوري لأمراض المهنة من قبل التأمينات الاجتماعية والقوى العاملة ومهنة التأمين الصحي ، كما تطالب النقابة بضم مدة التأمينات السابقة

وهذه المشكلة تؤثر تأثيراً كبيراً على المركز المالي للتأمينات الاجتماعية ، وعلى سبيل المثال يكفي أن تعلم أن مديونيات بعض الصحف القومية التي تمثل أرقاماً كبيرة تؤثر على عائد صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بالقطاعين العام والخاص ، رغم أنها تبيع الملايين سنوياً ، وأضاف رئيس النقابة : ثم هناك التأمين على العاملين بالخارج وضرورة جعله إلزامياً ، حيث يتم الآن بصفة اختيارية وذلك لأنهم يؤخرون شهرين اشتراكاً بواقع ٢٢.٥٪ بالعملة الأجنبية ويجب تخفيض هذه النسبة وتؤدي بالعملة المصرية ، كما تخفض شروط انتفاع المؤمن عليه إلى عشر سنوات بدلاً من ١٥ سنة لحصول المؤمن عليه على معاش الشيخوخة عند بلوغه من الستين.

وتابع .. ومشكلة تخفيض

البطاقة التأمينية كشرط للتعامل مع أصحاب الأعمال في القطاع الخاص مثل البطاقة الضريبية ، و مضاعفة الغرامات والقوائد وتشديد الإجراءات وعدم الإغفاء من الغرامات نهائياً خاصة بالنسبة لأصحاب العمل والذي يتخلف عن الاشتراك في التأمينات الاجتماعية ، كما يلاحظ أن هناك نوعاً آخر من التهريب التأميني ويتمثل في أن قوانين العمل والتأمينات .. الأولى بقر للعامل علاوة سنوية لاتقل عن ٧٪ من أجره الشهري يتحملها صاحب العمل ، والثاني يلزم صاحب العمل بإداء الاشتراكات الشهرية وتبلغ حوالي ٤.٠٪ ويتحمل العامل الاشتراكات الشهرية ١.٤٪ ويرفع العامل تحمل هذا العبء مما يؤدي إلى تسايل العمال ومصابيح العمل للتهريب من اشتراكات التأمينات الاجتماعية ،

نقابتنا نتمتع في بحر متلاطم من المشاكل وليس مشكلة واحدة ! هكذا بدأ النقابي سيد طه حسن رئيس النقابة العامة لعمال البناء والأخشاب وصنع مواد البناء حديثه عندما سألته عن المشكلة الهامة التي تواجه النقابة وتحاول النقابة أن تجد لها حلاً . قال أممها مشكلاتنا مع التأمينات الاجتماعية .. أولاً تتمثل في تلاب بعض أصحاب الأعمال بحقوق العمال ، سواء بعدم تسجيلهم في التأمينات أو تسجيل البعض دون البعض الآخر . أو تسجيل العمال بأجر يقل عن الأجر الحقيقي مما يحق الضرر بالعمال إذا ما نشأت لديه حالة من حالات صرف الحقوق التأمينية . ومن ثم يلزم تجريم حالات التهريب من التأمينات أسوة بما هو متبع في التهريب الضريبي ، واستخدام

ة المؤمن عليهم الذين اشتغلوا في أكثر من منشأة بحيث تجمع مدد اشتراكهم في التأمينات الاجتماعية ويحصلون على معاش شيخوخة عند بلوغهم من الستين بضم مدد هذه الاشتراكات في معاش الشيخوخة.

وكذلك تأمين إصابات العمل الذي يهدف إلى حماية العامل باعتباره المصدر الهام والأساسي في الإنتاج من حوادث العمل التي يتعرض لها المؤمن عليه أثناء العمل أو بسببه، وكذلك الأمراض المهنية التي يصاب بها الشخص بسبب بعض المهن نتيجة التعرض للغازات والأبخرة والغبار والإشعاعات وماشابه ذلك، كذلك يهدف هذا التأمين إلى حماية العامل من الإجهاد أو الإرهاق الذي يصاب به الشخص نتيجة ضغوط العمل، كذلك حوادث الطريق خلال ذهابه لأداء العمل أو العودة منه.

وتتقرر التقاية تعديل القرار الوزاري لسنة ٨٨ بتعديل بعض أحكام القرار الذي حدد أجر المؤمن عليه والذي على أساسه يدفع صاحب العمل اشتراك التأمينات وهي - عامل مسدد المهارة أجره الشهري ٩٠ جنيه وعامل متوسط المهارة ٩٠ جنيه وعامل متدني المهارة ١٢٠ جنيه، ولما كان أجر الاشتراك الشهري المحدد للفئات الثلاث المشار إليها قد أصبح ضئيلاً جداً وأن هذه القيمة لا تمثل الواقع فضلاً عن أن صندوق التأمينات الاجتماعية يحصل على نسبة ١٨٪ منها ٢٪ تأمين إصابات العمل، ١٥٪ تأمين شيخوخة وعجز ووفاء من صاحب العمل عن قسمة كل عملية مقاولات من المصوص عليها في القرار الوزاري، وحيث صدر القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠٠٠ بزيادة المعاش المستحق بقانون التأمين الاجتماعي بواقع ١٠٪ اعتباراً من ٧/٧/٢٠٠٠ للعاملين بقانون التأمين الاجتماعي الشامل وذلك أصبح المعاش للمنتفع بهذا القانون ٨٠ جنيه الذي يدفع عنها واحد شهرياً، في حين أن الاشتراكات لعمال المقاولات لفئة محدودى

المهارة ١٠٪ تأمين شيخوخة وعجز ووفاء ويحصل العامل على الحد الأدنى للمعاش وقدره ٤٠ جنيه بالإضافة إلى حصة صاحب العمل وقدرها ١٨٪، حتى يحصل العامل على معاش مناسب يساعده على مواجهة تكاليف المعيشة وارتفاع الأسعار وانخفاض القيمة للوحدة النقدية، لذلك تأمل التقاية مساندة عمال المقاولات في المجتمع المصري والتي تعمل بلا كلل في إنشاء البنية الأساسية والمجمعات العمرانية الجديدة وما زالت في دخول مصر الأفقية الثالثة بقوة عملها بإنشاء الكبارى والإسكان ومن عسالة المقاولات أسوة بفئات التأمين الشامل على الأقل.

سألت وماهى اقتراحاتكم في هذا الشأن؟
أجاب رئيس النقابة : أن يكون الأجر الشهري للاشتراك عنه في التأمينات ، عامل محدود المهارة ٢٥٠ جنيه ، وعامل متوسط المهارة ٢٠٠ جنيه ، وعامل ماهر ٤٠٠ جنيه ، وبذلك يكون معاش الشيخوخة والعجز والوفاء بالنسبة لمحدوى المهارة ٢٠٢ جنيهات بعد الزيادة ، وبالنسبة للعامل متوسط المهارة ٢٤٣ هـ جنيهات والعامل الماهر ٢٢٥ جنيهات ، والنقابة تأمل النظر في تعديل أجر اشتراك المؤمن عليه سنوياً حتى يزيد المعاش لمواجهة نفقات المعيشة وترسي قواعد التأمينات لعمال المقاولات الذين يعملون في صمت ويتحقق لهؤلاء العمال الأمن والأمان ولأسرهم وهم يقومون بتحويل الصمارى إلى مدن جديدة.

وعن الحد الأدنى لأجر الاشتراك وضرورة تطوير قانون التأمين الاجتماعي الصادر في عام ١٩٧٥ وحدد الحد الأدنى وقدره ٤٥ جنيه شهرياً ولا يزيد عن ٢٥٠ جنيه شهرياً ، يقول رئيس النقابة إن الحد الأدنى للأجر الأساسى وقدره ٥٤ جنيهه لا يمثل الواقع وينبغي أن يكون هذا الحد ١٠٠ جنيه شهرياً ، على الأقل ، وذلك أن كثر من أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص لديهم أجور متغيرة ، كما

أن ارتفاع الأسعار ونفقات المعيشة ترتفع وتتزايد باستمرار ، وضيف النقابى سيد طه حسن ، لقد أخذ السيد الرئيس محمد حسنى مبارك رئيس الجمهورية فى أكثر من مناسبة أن مظلة التأمينات تمثل أحد دعائم الفلسفة التي يقوم عليها نظام الحكم فى مصر . وتجد أن معاش الشيخوخة فى نظام التأمين الشامل ٨٠ جنيهه ومعاش السادات ٦٨ جنيهه ومعاش الضمان الاجتماعى ٦٢ جنيهه فى حين أن الحد الأدنى للمعاش الشيخوخة والعجز والوفاء وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى ٤٠ جنيهه شهرياً .

ونظراً لانخفاض الجنيه ولواجهة تكاليف المعيشة وارتفاع الأسعار وانخفاض القيمة للوحدة النقدية ينبغى أن يكون الحد الأدنى للمعاش سواء بالنسبة للعامل فى القطاع الخاص أو غيره لا يقل عن ١٠٠ جنيه شهرياً .

ويتابع رئيس النقابة حديثه فيقول إن ظاهرة التهرب من التأمينات الاجتماعية تؤثر على مسيرة المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وإن هذه الظاهرة تزايدت بشكل ملحوظ حيث إن نظام التأمين الاجتماعى فى مصر يعتبر من النظم المتقدمة فى دول العالم ، وإن نظام اشتراكات التأمين الاجتماعى ليس عيباً على صاحب العمل لأن نسب اشتراكات الشيخوخة والعجز والوفاء تقابل التزامه بنظام المكافأة التى كان يمنحها للعامل ، كما أن صاحب العمل لا يتحمل عبء التأمينات الاجتماعية فى الواقع ، بل يتحملها المستهلك لأن الاشتراكات تضاف إلى تكلفة الإنتاج وأن تهرب صاحب العمل من سداد اشتراكات التأمينات تعتبر اختلاساً من أموال صندوق التأمينات ومن ثم النظر في تقرير عقوبات رادعة للتهرب من التأمينات ويعتبر التهرب أو صاحب العمل المتهرب مجرماً فى حق المجتمع كله ، لأن التأثير على أمن وسلامة الأسرة والمجتمع جريمة فى حق المجتمع لا بد من معالجتها .

ويكمل رئيس النقابة ، إن ظاهرة التهرب من التأمينات أصبحت قاعدة بين أعضائها الأصناف بالرغم من أن تكلفة التأمينات يتحملها المستهلك ، وأن هذه الظاهرة يجب أن تراعى اهتماماً سواء من الجهاز الإدارى للتأمينات أو وزارة القوى العاملة أو الاتحاد العام للعمال حتى تكشف تلاعب أصحاب الأعمال بأن يمين العامل بعقد عمل اعتقاداً منه أن هذا العامل لا يخضع للتأمينات الاجتماعية . وهذا غير صحيح لأن التأمينات الاجتماعية تسرى على كل من يعمل بأجر سواء كان العقد كتابياً أو شفوي ، وسواء كانوا مقيمين أو غير ذلك . . ونطالب بضرورة توعية تأمينية ، ولا يقتصر هذا الوعى على العمال ولا على موظفى الجهاز الإدارى للتأمينات بل ينبغى أن يمتد هذا الوعى إلى أصحاب الأعمال الذين يسدون جواز التأمينات بالبيان والمعلومات عن العمال وأجورهم مع تطوير الجهاز الإدارى للتأمينات الاجتماعية ببناء مكاتب منظورة لأجهزة التأمينات تتفق مع إجراءات العمل وخدمة الجمهور ، كما ينبغي التدريب الجيد على قوانين التأمين الاجتماعى وقانون العمل .

هذه هى المشكلة الأولى مع التأمينات الاجتماعية أما المشكلة الثانية فهي أن بعض مكاتب التأمينات فى المحافظات قد رفضت تصديق الاشتراكات من بعض العاملين بمعنة البناء والأخشاب عمالة غير منتظمة وذلك أن هؤلاء العاملين قد تم عرضهم على اللجنة الطبية العامة وبُت أن بهم عجزاً طبياً بالنظر وذلك بعد أن تم تصديق الاشتراكات منهم مايقرب من عشرة أعوام وارتفعوا إلى رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى صوراً من بطاقات التأمين وإثبات الشخصية لبعض العاملين التى تم وقف اشتراكهم وتاريخ اشتراك كل من هؤلاء العاملين ، وكذلك الأرقام التأمينية لهؤلاء العاملين ، علماً أن العمال غير المنتظمة يتم عرضهم على اللجنة الطبية قبيل

تهنئة

النقابة العامة للبريد

ولجانها النقابية

تهنئ، السادة

حسن عيسى

رئيس قطاع مناطق بريد القاهرة

م. سمير راشد

رئيس قطاع التخطيط والتنظيم

محمد عبد الحميد

رئيس قطاع مطابع البريد

شعبان إبراهيم خليل

رئيس قطاع الشؤون المالية والتوفير

بمناسبة

صدور قرار السيد الدكتور

وزير الاتصالات والمعلومات

بترقية سيادتهم إلى درجة

وكيل وزارة الهيئة

القومية للبريد

مع تمنياتنا بدوام التقدم والرفق

رئيس النقابة العامة للبريد

حمدي ياسين

تحتضن الاشتراكات منهم، فكيف بعد مضي هذه الفترة كل حسب عدته يتم وقف تحصيل الاشتراكات؟! ويشول رئيس النقابة إن هذا الموضوع قد تجاوز ١٠٠ شهر منذ وقف تحصيل الاشتراكات وقد كتبنا للسيد رئيس الهيئة نتناشده التدخل الشخصي لحل مشكلة هؤلاء السامعين والذين يعملون بقطاع المقاولات ويمثلون القدر الأكبر من مجموع عمالنا في المجتمع المصري والتي لا تعمل بلا كل في إنشاء البنية الأساسية والمجمعات العمرانية الجديدة، ونحن نأمل أن يتم استمرار تحصيل الاشتراكات من هؤلاء العاملين حتى يتم الاستقرار النفسي والأسري لهؤلاء العاملين في إطار البعد الاجتماعي.

ويضيف رئيس النقابة وحتى هذه اللحظة لم يصل للنقابة رد الهيئة.

ويتعهد النقابي سيد طه رئيس النقابة ليقول، وهناك مشكلة أعتقد أنها أخطر وأهم من مشكلتنا مع التأمينات الاجتماعية.. وهي مشكلة أصبحت ظاهرة في هذه الأيام يتحدث بها أصحاب الأعمال النظام والاستقرار، وهي عدم صرف أجور العاملين لشهور طويلة بهدف دفع العمال بقيام اضطرابات واعتصامات وتقديم استقالاتهم من العمل حتى لا يكون خروجهم من العمل فصلا تيسفيا.. وأمامي مشكلة عمال شركة سالي مصر الكويت للمنتجات الضميرية التي تنتج أفسر أنواع الموبيليا، وهذا المصنع أنشئ عام ١٩٨٣ وكانت تمتلكه المجموعة الكويتية بهدف التعاون مع مصر.. وكانت المعارض والفنادق والدول الأجنبية تتخاطب لإنتاجه.. حتى عام ١٩٩٦ حيث تقدم أحد المستثمرين المصريين مع الأسف وهاله مستوى الأجور التي يتقاضاها العمال فذاب العمل على مضايقة العمال بهدف خروجهم من الشركة وعددهم ٢٠٠ عامل طواعية عن طريق الاستقالة حتى يتفادى القضاء إذا قام بفصلهم تعسفا.. وكيسات الخطوة الأولى وقف

مصانع بلا رخصة .. وبضائع بلا صلاحية

إلى متى سيستمر مسلسل الغش التجارى فى مصر .. وإلى متى سيعطل المستولون يصنعون وذن من طين وذن من عجين ، مؤكدين أن وزارتهم سريعة التحرك لوقف هذه المهزلة وردع أصحابها .. سؤال لا زال يطرح نفسه ونحن نتابع هذه القضية التى فتحنا ملفاتها منذ فترة طويلة ولازلنا نحقق فيها .. ورغم أن العمل تقدم فى هذا التحقيق إحصائيات رقمية لنسب الغش فى الأسواق المصرية ، فإننا نقول إن الوزارات المعنية بهذه القضية لاتزال تجلس فى مقاعد المتفرجين ولم تشترك بعد فى حسم هذه المشكلة الطاحنة.

تحقيق : مجيب رضى

للمواصفات العالمية وهى ٧٪ ميليجرام ، فما بالنا بالكارثة البيئية التى تقع على مرأى وبسمع من المستولين وهى تلك المصانع التى تقم بإعادة تصنيع بعض مخلفات الألومنيوم وإعادة تصنيعها فى صورة أوران يستخدمها الناس "الغالية" فتصير سمأ مذابا فى الطعام ، وعادة مايمتد التركيز على الألومنيوم الخردة .. أكثر من الألومنيوم الخام وعادة ما تكون خردة الألومنيوم من مخلفات طب العصابير والألبان وربما طب المبيدات الحشرية .. ولنا أن نخفيظ الظلورة والكارثة التى يمكن أن تتعرض لها صحة الإنسان !!

وهناك المصانع وربما آلاف المصانع التى يهدف أصحابها للربح على حساب صحة البشر وهذه المصانع تنتشر فى ضواحي العاصمة من شبرا الخيمة حتى قلوب وغيرها لأنه مع الأسف لاتوجد رقابة حكومية صارمة تحد من هذه المصانع التى لا تجلب على الإنسان إلا المرض والموت .

وللألمنيوم تأثيره الخطير جدا على البيئة بصفة عامة وتتخلص خلورته وكما يقول دحدم محمود زهران أستاذ جراحة الكلى والمسالك البولية بقصر العيني ، فى أن هناك ثلاثة أخطار من الألومنيوم على البيئة . أولها : أن هناك بعض مياه الآبار بها نسبة الموضفة عالية ، وبالتالي نسبة الألومنيوم تكون عالية .

ثانيا : إن مياه النهر الطبيعى ليست حامضية ، ولكن صرف المصانع على غده الأنهار تجعل مياهها حمضية بل وتزيد من نسبة الموضفة وبالتالي تزيد نسبة ذوبان الألومنيوم فى هذه الأنهار .

وثالثهما : إن ارتفاع نسبة الأحماض من صريف المصانع فى حينها الأنهار ، وذوبان

من ٤٢ ألف جنيه ، وأجهزة كاسيت وساعات بكثرت من ٣٠٠ ألف جنيه .. وقطع غيار مقلدة بكثرت من ٨٤٠ ألف جنيه وأدوات تجميل بكثرت من ٣٠٠ ألف جنيه ، وأقمشة بكثرت من ٢٥٠ ألف جنيه ومواد تغليف وأسلاك معقوشة بكثرت من ٩٠٠ ألف جنيه .

وقد صرح مصدر مسئول بوزارة التموين والتجارة الداخلية بأنه قد تم ضبط أكثر من ٤٠ مصنع وورشة تقوم بتصنيع منتجات مخالفة للمواصفات يتم تصنيعها ثم تطبع عليها أسماء شركات كبيرة لتتمكن من ترويج بضاعتها بأسعار أقل من منتجات الشركات .. هذا وقد كشف تقرير رقابى صادر من تعوين القلوبيه ١٢ مصنعا وورشة مخالفة بقرية واحدة هي قرى "باسوس" وعلى الرغم من تحرير محاضر بالظن لهذه المصانع إلا أنه لم يلق منها مصنعا واحدا ..

والسؤال هنا إذا كانت كل تلك المخالفات فى قرية واحدة من مركز واحد بمحافظه واحدة .. فكيف يكون حجم المخالفات بباقي المحافظات؟؟؟
والحلل المسمومة .. أيضا

وفى تقرير لةةة منظمة الصحة العالمية W.H.O وبمئة الأغذية والأدوية A.F.D الأمريكية وهما أشهر هيئتين فى العالم قامتا بوضع قوانين لمستويات الأكل والشرب وكل مكوناته .. جاء فى تقريرهما حول الألومنيوم " أن مستواه أو نسبته فى الطعام أو الشراب المفروض ألا تزيد عن ٧ ميليجرامات يوميا بالنسبة للشخص البالغ ، أما الأطفال الرضع فالتسبة المسموح بها لا تتعدى ٧ . ٧ ميليجرام وما بين ١٢ و ٢٢ سنة نسبته فى الأكل لاتزيد عن ٢ ميليجرامات يوميا وأكثر من هذه النسبة يصيب ضارا بالجسم ويكل أعضاءه .

هذه النسبة تتعلق بالألومنيوم المطابق

مصانع بير السلم . جلطة فى شرايين الصناعة المصرية .. تهدد بأزمة حادة فى الإنتاج ويخلف تحقيقى فى موازين السوق ، خصوصا أنها انتشرت بشكل غير عادى وأقبل المواطنون على ماتتجه لانخفاض أسعاره مقارنة بالمنتجات المشابهة التى تخضع لمقاييس الرقابة والجودة ، وهو ما يعرض الأخيرة للانهيار ويقلق مصانعيها ، ورغم ترسانة القوانين التى صدرت وتصدر لحماية المصانع الحقيقية إلا أن الصراع بينها وبين مصانع بير السلم مازال مستمرا ، وتتأجه حتى الآن مع الأسف فى صالح مصانع بير السلم التى اخترعت لها اسما جديدا للخدع والتخفى تحت رداء أن إنتاجها يتركز فى مجال المصانع الصغيرة وقد إمتد نفوذ مصانع بير السلم إلى المصانع الغذائية على الرغم من وجود ٦ وزارات مهمتها حماية الغذاء فى مصر ، إلا أن مغالبى الغش التجارى اخترقت جهود هذه الوزارات ونفذت إلى السوق من خلال ثورات القوانين نفسها ، ضاربة عرض الحائط بمصلحة المستهلك وصحة المواطن وكأنها تخرج لسانها لكل الإجراءات الصحية التى تتخذها الدولة .. ولكل لجان حماية المستهلك التى صارت عاجزة أمام هذا الغش الجشع المتصدد على كل القوانين ، والرافض لكل التشريعات واللوائح وتؤكد الكارثة حجم المخالفات والقضايا التى تم ضبطها بواسطة الأجهزة الرقابية التى بلغت هذا العام أكثر من ٢٥٠ ألف قضية ضما سلعا تجارية ومصانع مما يهدد المجتمع صحيا واقتصاديا ، ويترد بمخاطر كبرى فقد بلغت قيمة المضبوطات للأجهزة الرقابية بوزارة التموين من السلع غير الغذائية خلال العام الحالى أكثر من ٦ ملايين جنيه . ونجحت الأجهزة الرقابية بالوزارة فى ضبط مواد بترولية مشوشة بلغت قيمتها أكثر

الألمنيوم في مياهاها يؤذي بدوره إلى تسمم الأسماك وبالتالي ينتقل هذا التسمم إلى الإنسان نتيجة تناوله هذه الأسماك، ومن ثم يمكن خطر غير متطور في الجسم.

إن "ما هي الخطورة من وجهة النظر العلمية وراء إعادة تصنيع مخلفات الألمنيوم؟
دعنا الله بك مصطفي .. استناد الكيمياء وتكنولوجيا البلاستيك بالمرکز القومي للبحوث يقول: إن أواني الألمنيوم عبارة عن معادن وعندما يطلب منا إعادة تصنيعها فلا بد أن تفصل جيداً بالماء، وبالمذيبات العضوية لإزالة ما قد يكون عالقاً بها من أملاح قابلة للذوبان في الماء ومواد عضوية أخرى تذوب في المذيبات العضوية ثم يعاد صهرها وتشكيلها في عملية الصهر وتحتاج إلى رفع درجة الحرارة إلى درجة عالية، مما قد يعمل على قتل ما بها من ميكروبات بالإضافة إلى ما قد يكون حادثاً له من امتصاص على سطحها من غازات، وفي هذه الحالة تكون الأواني المعاد تشكيلها لأخضر ولا ضرر من استخدامها في تصنيع الأواني، ويضيف د.عبد الله بكر: إن هناك بعض المصانع الصغيرة التي توجد في الخرابيات وتحت السلم فإنها تعيد تصنيعها دون أن توفيهما حقهما من عمليات التنظيف بل تكفي بعملية سفطرة ثم عملية تشكيلها وهنا يمكن الخطر من تواجد بعض الأملاح الضارة بالصحة أو وجود بعض المبيدات في مخلفات هذه الأواني وتكون ضارة بالصحة، والسؤال هنا .. كيف يمكن حماية الإنسان من أضرار الألمنيوم؟

وهنا يتفق كل من د.زهرا ود.بكر بأن المطلوب يتلخص في تكثيف الإشراف الفني والطبي على مصانع إنتاج الألمنيوم واختيار درجة جودة المواد المصنوع منها الألمنيوم ومطابقتها للمواصفات الفنية العالية المعروفة وبالتالي غلق جميع المصانع غير المؤهلة

رأي وزارتي الصناعة والتموين

وهنا يسارع د.مصطفى الرفاعي وزير الصناعة والتنمية التكنولوجية لوضع النقاط فوق الحروف في عرض التوازن المطلوب بين حماية المنتج وحماية المستهلك فالهدف الأول هو توفير المناخ المناسب لمصانع مصرى مخلص لكي يجتهد ويطور صناعته بعيداً عن كل الأعيب الفش اختي يقوى على المنافسة في سوقه الطبيعي وليس حماية منتج يستغل احتياج السوق ليقدم إنتاجاً رديئاً وهو مطمئن لقبوله في غياب المنافسة.

ويوضح أكثر يقول د.مصطفى الرفاعي أن السياسة العامة للدولة هي تشجيع وحماية الصناعة الوطنية وتحقيق التوازن يقتضى أن تكون المنتجات الوطنية في مستوى الجودة المطلوبة لمنافسة مثيلاتها الأجنبية وبذلك تحقق أكثر من مصلحة قومية منها تقليل الاستيراد وإعادة التوازن للميزان التجاري مع دول العالم فضلاً عن هدف آخر يتحقق بهذه الجودة العالية وهو حماية المستهلك المصرى المستفيد الأول منها .. وتمازس أجهزة وزارة الصناعة مثل مصلحة الرقابة الصناعية وهيئة التوحيد القياس نشاطهما بالتنقيش على المنشآت ذات الأنشطة المختلفة وسحب عينات من المنتجات وتطيلها وإبلاغ الجهات المعنية بمخالفات لاتخاذ اللازم حيالها.

ويضيف د.الرفاعي: أن الدول الصناعية لديها تشريعات تمنع الاحتكار وتضمن المنافسة لصالح تقدم الصناعة ولصالح حرية المستهلك في الاختيار، والحكومة في هذا الإطار حريصة على تحقيق التوازن بين المنتج والمستهلك وعدم تشجيع ممارسات احتكارية قد يساء استغلالها .. بمعنى أن الدولة تمنح المصانع الوطنية أروية ولكنها لا تحجب بأن يكون صانعاً وحيداً لسلعة مطلوبة بدون منافسة حتى

لا يسمى المستهلك والاقتصاد الوطنى، وهناك أمثلة قائمة فعلاً لمؤسسات غالت في فرض أسعار خدمات ما بعد البيع أو أهملت مواصفات الجودة واستغلت الرخصة التي منحتها لها الدولة في تحقيق أرباح ضخمة بعد أن تنازلت طواعية عن مبدأ التصنيع ولجأت إلى التجميع للاستفادة من مزاياء المنشأة المصرية دون أن يكون هناك تصنيع حقيقي ورغم ذلك مازال البعض يضغط من أجل تحقيق زيادة أكبر في أرباحهم تحول للخارج وهذا أمر غير جائز .. وهناك حرص على تحقيق مبدأ المنافسة ومبدأ الجودة ومبدأ حماية المستهلك وهي مبادئ تلزم بها وزارة الصناعة وتوفر لها الآليات والضوابط التي تكفل تحقيقها وسوف تظهر نتائج هذا النشاط على الساحة الاقتصادية قريباً جداً.

البلية في ٦٩



تطور قوة العمل من الإنثاء ومعدلات النمو

• توزيع المشكلات حسب النشاط والمهنة والقطاع

كان لاهتمام الدولة منذ قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢، بتعليم الفتيات في كافة مراحل التعليم المختلفة، بدءاً من التعليم الابتدائي حتى التعليم الجامعي، وإطلاق مجانية التعليم، إلى جانب تغير نظرة المجتمع المصري لصالح المرأة، وحققها المشروع في التعليم والعمل، كبير الأثر في تطور حجم وخصائص قوة العمل من الإنثاء، وارتفاع مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، وسوف نحاول في هذا المقال، إلقاء الضوء على تطور حجم قوة العمل من الإنثاء، وموقعهن من التشغيل والبطالة، وتوزيعاتهن حسب القطاع، والنشاط الاقتصادي، والمهنة، ومقارنة الأرقام والمؤشرات المختلفة مع ما يقابلها بالنسبة لقوة العمل من الذكور.

بقلم :
رفعت نصر عبد الفنى دويدار
خبير تخطيط القوى العاملة
ومكمل وزارة القوى العاملة سابقاً

التشغيل والبطالة

لما كانت طبيعة العمل لانتساب حتى بعض الأحيان مع الإنثاء أو أن أصحاب الأعمال أو جهات العمل يفضلون أحياناً تشغيل الذكور، وخاصة في الأعمال التي تحتاج إلى مجهود عضلى أو العمل في مناطق نائية، إلى جانب توقف العمل بنظام تعيين الخريجين منذ السنوات العشر الأخيرة، فقد أثر ذلك على نمى التشغيل والبطالة حسب النوع، وكما تشير بيانات الجدول رقم ٣ نجد أن نسبة التشغيلين الذكور ٩٢.١٪ من إجمالى قوة العمل الذكور ولا تتعد نسبة البطالة بينهم ٩٪، فإن نسبة التشغيلين للإنثاء بالمقابل ٧٩.٦٪ ومن ثم ارتفعت نسبة المتطلات إلى ٢٠.٤٪ أى حوالى خمس قوة العمل من الإنثاء على مستوى الجمهورية عام ١٩٩٦.

والأمر يتضح أكثر عند تناولنا للمشغلين والمتعلمين على مستوى الحضرة والريف، إذ يلاحظ أن نسبة البطالة في الريف أعلى منها قليلاً في الحضرة (٩.١٪/٨.٧٪).

أما حسب النوع فقد بلغت نسبة بطالة الإنثاء في الريف ٢٧.٧٪ من إجمالى قوة العمل للإنثاء مقابل ٦.٨٪ للذكور.

وفي الحضرة نجد أن نسبة البطالة بين الإنثاء ١٥.٦٪ مقابل ٧.٠٪ للذكور، وقد انعكس ذلك بطبيعة الحال على نسبة التشغيل لكل من الذكور والإنثاء في الحضرة (٩٣.٠٪/٨٤.٤٪)، وفي الريف ٩٢.٢٪/٧٧.٣٪ على الترتيب :

١٩٦٠ إلى مليونين و٦٢٤ ألفاً عام ١٩٩٦ بزيادة قدرها مليونين و٢٢٨ ألفاً، أى أن قوة العمل من الإنثاء تضاعفت ٦.٦ مرة خلال ٣٦ سنة، في حين أن قوة العمل من الذكور تضاعفت خلال نفس الفترة ٢.٢ مرة فقط.

وقد يعزى ارتفاع معدلات نمو قوة العمل من الإنثاء، إلى اهتمام الدولة، ابتداءً من الخطة الخمسية الأولى عام ١٩٦٠، بإتاحة فرص العمل أمام المرأة، بعد انتظامها في مراحل التعليم المختلفة، وزيادة الوعي بحق المرأة في التعليم والعمل جنباً إلى جنب مع الرجل وهو الحق الذى كلفه الدستور لها.

وقد سجلت مشاركة المرأة في قوة العمل تطوراً ملحوظاً، خلال الفترة (١٩٩٦-١٩٦٠)، ففي حين كانت نسبة الإنثاء -كما يتضح من بيانات الجدول رقم ٢- لا تتعدى ٥.٨٪ من إجمالى قوة العمل مقابل ٩٤.٢٪ للذكور، أخذت مساهمة الإنثاء في الزيادة المطردة في التعدادات المتعاقبة حيث سجلت ٦.٤٪ للإنثاء مقابل ٩٣.٦٪ للذكور عام ١٩٧٦، ١١.١٪ للإنثاء مقابل ٨٨.٩٪ عام ١٩٨٦، لتصل عام ١٩٩٦ إلى ١٥.٢٪ للإنثاء مقابل ٨٤.٧٪.

جدول رقم (٢)

تطور مشاركة الإنثاء في قوة العمل خلال الفترة (١٩٩٦-١٩٦٠)

السنوات	١٩٦٠	١٩٧٦	١٩٨٦	١٩٩٦
التعداد بالآلاف	٣٩٨	٥٩٤	١٤٢٤	٢٦٢٤
نسبة إجمالى قوة العمل	٥.٨	٦.٤	١١.١	١٥.٢
نسبة إجمالى الإنثاء في قوة العمل	١٦.٦	١٤.١	٨.١	٥.١

بمتابعة بيانات التعدادات العامة للسكان في مصر اعتباراً من عام ١٩٦٠ حتى التعداد الأخير، الذى أجري عام ١٩٩٦، نجد أن حجم قوة العمل في مصر بصفة عامة قد تطور من ٦ ملايين و٩٧٧ ألفاً عام ١٩٦٠ ليصل إلى ١٧ مليوناً و١٧٥ ألفاً عام ١٩٩٦، وأن حجم قوة العمل قد تضاعف مرتين ونصف المرة تقريباً خلال مايقرب من ٣٦ عاماً، وفي حين أن معدلات النمو لقوة العمل من الذكور كانت ٨٪، ٩.٢٪، ٢٠.٤٪، للفترات (١٩٦٠-١٩٧٦)، (١٩٧٦-١٩٨٦)، (١٩٨٦-١٩٩٦) على التوالي، نجد أن معدلات النمو بالنسبة لقوة العمل من الإنثاء بلغت ٢.٥٪، ٩.٢٪، ٦.٤٪ خلال نفس الفترات، على النمو الموضج في الجدول رقم (١).

جدول رقم (١)

تطور قوة العمل من الإنثاء ومعدلات النمو خلال الفترة (١٩٩٦-١٩٦٠)

سنوات التعداد	١٩٦٠	١٩٧٦	١٩٨٦	١٩٩٦
قوة العمل الإجمالية	٢٩٨	٥٩٤	١٤٢٤	٢٦٢٤
الزيادة بين السنين	—	٢٥٠	٨٣٠	١٢٠٠
معدل الزيادة سنوياً	١.٨	١.٨	٢.٥	٢.٥
معدل النمو السنوى لقوة العمل من الذكور	—	—	٢.٥	٢.٥
معدل النمو السنوى لقوة العمل من الإنثاء	—	—	٢.٥	٢.٥

وقد جاء هذا الارتفاع التسميى زيادة قوة العمل من الإنثاء مقارنة بالارتفاع النسبى للذكور نتيجة تطور أعدادهن من ٢٩٨ ألفاً عام

جدول رقم (۳)

التشغيل والبطالة عام ١٩٩٦

الحالة العملية	خسوف			ق	جدلة الجمهورية
	تكون	إثبات	دكتور		
لعدد مشتقون بالك /	٥٨٩٢	١٢٤٤	٧١٥٥	٧٤٤	١٣٤٨
	(٨٢)	(٤٤)	(٩٢)	(٢٢)	(٢٢)
المعد مشتقون بالك /	٤٤٤	٢٤٩	٥٥٩	٢٨٦	١٠٠٢
	(٤٠)	(١٥)	(٦٨)	(٢٧)	(٦٩)
لعدد مشتقون بالك /	٦٢٢٧	١٥٩٢	٨٧٤٤	١٠٢١	١٤٥٥
	(١٠٠)	(٦٠)	(١٠٠)	(١٠)	(١٠٠)

جدول رقم (٤)

التوزيع النسبي للمشتغلات حسب أقسام
النشاط الاقتصادي ١٩٩٦ (%) (٢)

رقم	حضر	نشاط
١٩	٢٨	الترفيه والصيد
٢٠	٢٨	التفتيش واستملاك المحاجر
٢١	٢٨	المعاملات التجارية
٢٢	٢٨	التكريم، والمأوى والمياه
٢٣	٢٨	التشجير، والبناء
٢٤	٢٨	الحجارة
٢٥	٢٨	التملك والمعاملة
٢٦	٢٨	التقاضي والتزوير والاحتيال
٢٧	٢٨	الوساطة والمآلات والمقارفة
٢٨	٢٨	خدمات المجتمع العامة والاجتماعية
٢٩	٢٨	تنشيط غير كاملة التوفيق
٣٠	٢٨	إجمالي

ب- حسب المهنة

تتمركز المشتغلات على مستوى الجمهورية والحضر في ثلاثة أقسام مهنية هي: الإخصائين والفنيين ومساعدو الإخصائين والقائمون بالأعمال الكتابية، حيث تصل نسبتهم على مستوى الجمهورية إلى ٢٠,٧ ٪، ٢٠,١ ٪ و ٢٠,٠ ٪ على التوالي، وتصل نسبتهن في المجموعات المهنية الثلاث في الحضر إلى ٣٦,٠ ٪، ٢٢,٢ ٪ و ٢٠,٣ ٪ على التوالي، في حين تحتل المشتغلات في الريف داخل المجموعة المهنية للمزارعين وعمال الزراعة والعاملين الصيد المرتبة الأولى من حيث الأهمية العددية النسبية (٣٦,٣ ٪) ثم القائمات بالأعمال الكتابية (٢٢,٢ ٪)، والإخصائيات (أصحاب الهن

جدول رقم (۵)

التوزيع النسبي للمشتغلات
حسب أقسام المهن الرئيسية

[illegible]

ج- حسب القطاع :

أما على مستوى القطاع ، فنجد أن قطاع الحكومة بمفرده يضم مليوناً و ٢١١ ألفاً يمثلن ٥٨٪ من إجمالي عدد المشتغلات ، يليه القطاع الخاص الذي يضم ٧٩٢ ألفاً مشغولة بنسبة ٢٨٪ من إجمالي عدد المشتغلات ، في حين تتعدى نسبتين في قطاع الأعمال العام والقطاع الأجنبي سوى ٢٠٧٪ ، و ٠٢٪ على التوالي كما يوضح ذلك الجدول رقم (٦)

جدول رقم (٦)

التوزيع العددي والنسبي للمشتغلات

حسب القطاع		العدد بالكف	
القطاع	حكومي	الأعمال العام	خاص
العدد	١ ٢٦٦	٧٧	٧٩٢
النسبة/	(٥٨.١)	(٣.٧)	(٢٨.٠)
جملة	٢ ٠٨٥	٤	(٠.٢)
	(١٠٠.٠)		

ويختلف الحال بالنسبة للذكور حيث نجد أن قطاع الخاص يستأجر بالكُم الأكبر من جملة المشتغلين الذكور، بنسبة تصل إلى ٧٠,٦٪ تسعة ملايين و٥٤٤ ألف مشتغل في حين يتأجر القطاع الحكومي في المشتغلين الذكور في (١٦,٤٪) لمرتبة الثانية من بين الأفعية العديدة والنسبية حيث يضم هذا القطاع ثلاثة ملايين و٦٦٤ ألف، مكون ٢٢,٤٪ من إجمالي عدد المشتغلين الذكور. أما المشتغلين الذكور في قطاع الأعمال العام والقطاع الأجنبي فلا تتعدى نسبتهم ٨,٠٪، ٤,٠٪، ٤,٠٪ على التوالي.

(١) المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تعداد ١٩٩٦

(٢) المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تعداد ١٩٩٦، جدول ٣٠

(٣) المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تعداد ١٩٩٦، جدول ٣٠

(٤) المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تعداد ١٩٩٦، جدول ٩

يسر "العمل" أن يعود أحد كتابها البارزين من الرعيال الأول من الكتاب المتخصصين في المجال العمالي ، بعد رحلة طويلة بدأت بجريدة الأخبار ثم بمجلة العمل فجريدة العمال فجريدة الشعب ، ثم جريدة الاتحاد ومجلة برة الإمارات التي تصدر في الامارات "أبوظبي" .. وما هو يعود حاملا معه خبرة كل هذه السنين بموضوعيته وامانتها الصحفية الموهوبة ليواصل عطاءه في مجلة العمل .. فمرحبا بالزميل الاستاذ حامد زيدان كاتبنا وأخا . متمنين له دوام التوفيق والسداد . رئيس التحرير



بالم : حامد زيدان

لقاء الشعب ..

علاقة تكامل .. بين اتحاد العمال ومجلس الشعب والشورى

يضمن تحقيق المصالح الوطنية والاقتصادية المشتركة لكل فئات الشعب من واقع انتمائها إلى منظماتها المنتخبة الأمر الذي يمثل إضافة الخبرة والمشورة والرأي من أصحاب المصلحة فيما يبحثه المجلسان التشريعيان من قضايا عامة ومتخصصة قد يصعب على العضو العادي تفهمها وهذه لكي يقوم بواجبه التثقيف على الوجه المصالح والسليم.

ولذلك أن هذا العمل البحثي والمؤسسي هو أفضل أسلوب لمعرفة آراء أصحاب المصلحة فيما يعرض على المجلسين التشريعيين من مشروعات قوانين قبل اتخاذ المجلس قرارات فيها قد يضيق الوقت أو لا يتسع لمعرفة الآراء المدروسة لأعضاء المجلسين.

ولا شك أن هذه العلاقة الطيبة والصحية بين مجلس الشعب والشورى وبين المنظمات الجماهيرية المختلفة بحكم العضوية والانتماء بين كل أطراف العملية التشريعية تمثل ضمانا صليحا وصحيبا للديموقراطية المنصرية التي يمثل المجلسان التشريعيان الشعب والشورى صورتها الحقيقية ومبرحها وبنيتها وأساليب ممارستها .



محمد مرسى

الجماهيرية وكلها جعل قائمة على الانتخاب الحر المباشر بما يحقق هذه العلاقة الصحية بين المجلسين التشريعيين وبين إحدى المنظمات الجماهيرية الرئيسية المنتخبة من قواعدها .

كما تضمن هذه العلاقة الصحية تقديم الخدمة والخبرة والمشورة المدروسة من الاتحاد العام كمظلة نقابية عمالية لأعضاء مجلس الشعب والشورى الذين لا شك أنهم في حاجة إلى هذه الخبرة والمشورة التي يمكن للاتحاد العام أن يقدمها لهم بنفس الدرجة التي يمكن أن تقدم بها منظمات جماهيرية أخرى مثل اتحاد الصناعات واتحاد الغرف التجارية لأعضاء المجلسين من أعضاء هذين الاتحادين ، الأمر الذي يضمن أن يكون الحوار مباحرا ومنظما ومدروسا ، بما



السيد راشد

كانت مشاركة حقيقية تحقق من خلالها التكامل والتعاون والتضامن بين فئات الشعب وقوامها العاملة ، كما قامت بدور تاريخي في توثيق مسخاطر الصراع التي كان البعض يتصور أنها قد تفرش نفسها على المجتمع المصري في أعقاب ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ فصارت العلاقة بين فئات الشعب علاقة تكاملية وتعاونية وتضامنية مشتركة من أجل مراحل البناء والتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

ولا شك أن الصرص على العلاقة المباشرة والعضوية بين الاتحاد العام لنقابات العمال ومجلس الشعب والشورى تقوم على أساس التكامل والتضامن والتعاون وفي علاقة صحية تضمن تحقيق التعاون بين المؤسسات التشريعية والمنظمات

انتخبت انتخبات مجلس الشعب، كما أن على الأيواب انتخابات مجلس الشورى ، وقد أخذ المشرع مبدءا مشاركة العمال والفلاحين بنسبة النصف على الأقل في مجلس الشعب كما أخذ التقليد البرلماني في مجلس الشعب والشورى أن يكون أحد الوكيلين في كل مجلس من العمال ، وقد شكلت هذا الموقع قيادات نقابية بداية بالقائد النقابي أحمد فهميد عبد المحلى وكيل مجلس الأمة وتولت القيادات على نفس الموقع القيادي ، والآن وكيل مجلس الشعب القائد النقابي سيد راشد رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال كما أن وكيل مجلس الشورى القائد النقابي محمد موسى الأمين العام للاتحاد العام لنقابات العمال.

كما يرأس عدد من النقابيين بعض لجان المجلسين ويشارك كثيرين في لجان المجلسين تأكيداً على أن مشاركة العمال في المجالس التشريعية والمنتخبة هي مشاركة إيجابية وفاعلة وليست مجرد مشاركة رمزية كما قد يتصور البعض من يقللون من أهمية هذه المشاركة .

وقد أثبتت التجربة من خلال هذه المشاركة ومن خلال ما يقرب من نصف قرن من الزمان أنها

أمين عز الدين في ذمة الله

انتقل إلى رحمة الله في الشهر الماضي الأستاذ أمين عز الدين أحد رواد الثقافة العالية وأحد الأصداق المخلصين للحركة النقابية العالية المصرية والعربية والذي أعطى حياته لكل ذلك بما يضمن به من فكر ورأي وبما قدّمه من جهد ووقت وصحة إلى أن قدم موسوعته التاريخية في تاريخ الحركة النقابية العالية المصرية .

ولا شك أن قراءة مجلة العمل تذكرون أمين عز الدين فقد كان أحد كتابها البارزين والمؤثرين بالفكر والرأي والتجربة الفنية والثرية خدمة لعمال مصر وتنظيمها النقابي الرائد الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العامة والمؤسسة الثقافية العالية الذي كان الأستاذ أمين أحد أبنائها الروحانيين والتاريخيين العاملين في حقل العمل والعمال والنقابات الذين ولدت المؤسسة بين أيديهم وروغوا بإخلاص وجدد ، حتى أصبحت هذه المراكز الثقافية في أنحاء مصر والمعاهد المتخصصة في العواصم إلى أن صارت جامعة عمالية عظيمة استقرت في مدينة نصر بالقاهرة وتخدم كل عمال مصر والعرب وأفريقيا ، هذا بالإضافة إلى أنه أحد أعضاء أول مجلس إدارة لجنة العمل عند تأسيسها في عام ١٩٦٢ .

رحم الله أمين عز الدين والإباء الروحانيين الحركة النقابية والثقافية الذين رحلوا ، أو أطال الله أعمار الذين على قيد الحياة وإننا مازلنا نذكرهم بالتقدير والاحترام لما قدموه لوطنهم ولأبنائه من جهد وحياة ، وكان أمين عز الدين أحدهم ومن أخلصهم ، وسنظل نذكرهم ولن ننساهم الحركة النقابية لعمال مصر فقد حققوا لمصر خلال ٥٠ سنة الكثير من المنجزات التاريخية التي نقلت عمال مصر إلى مكانهم الصحيح في المجتمع المصري .

من بوش الأب الى بوش الابن مروراً بعصر كلينتون



كلينتون



بوش الابن



بوش الأب

سابقاً باراك "العمل" هو نتي "ياهو" اليكود" كلهم وجهان لعملة واحدة .

وتتأكد دائما مقولة أن ما أخذ بالقوة لا يسترد بغير القوة واستعادة مصر لسيادتها شاهد على صحة هذه المقولة قلوا النصر الذي حققته القوات المسلحة المصرية الباسلة ماضى الإسرائيليين وهبوا وما هدموا مستعمراتهم في ياميت التي أرادوها أن تكون مسمار جحا في سيناء ونسوا أن جحا لم يكن يهوديا وأن مصر تدمي الدرس جيدا والفتنهم الدرس في السادس من أكتوبر ١٩٧٢ العاشر من رمضان .

وإن ننسى فقد تكرر مؤخرا في جنوب لبنان عندنا حرب الإسرائيليين بلبيل بعد أن أذاقهم المقاومة اللبنانية معنى المقاومة حتى النصر . وقد بدأ الدرس يفرض نفسه في المواجهة بين الفلسطينيين والإسرائيليين بالانتفاضة الأولى وانتفاضة الأقصى التي رفعت شعار انتفاضة حتى الدولة والاستقلال . والمعنى التاريخي أن الحل يأتي على أرض الواقع كما حدث في سيناء وفي جنوب لبنان ولا يأتي من أمريكا سواء كان الحاكم هناك بوش الأب أو كلينتون أو بوش الابن .

تتحقق تناقض تضمنه للفلسطينيين حقوقهم الشرعية والمشروعة في الوطن والدولة والاستقلال طبقا لقرارات الشرعية الدولية بؤب بوش الأب وجاء كلينتون. ومرت فترتا رئاسته نون أن تحققا شيئا يذكر في عملية السلام بين العرب وإسرائيل ، وأنهى كلامه في الأسبوع الأخير من رئاسته في خبطة أمام مجلس يهودى إسرائيلى أمريكى مغلنا انحيازه الحقيقي لإسرائيل بعد أن رفض الفلسطينيون مقترحاته الأخيرة قبل الرحيل من البيت الأبيض لانهم رأوا أنها لا تحقق لهم شيئا وتحقق للإسرائيليين كل شيء .

يعنى بوش الجمهورى الأب ذهب ولم يقف بجانب الفلسطينيين كما كان متوقعا ، وكلينتون الديموقراطى ذهب بعد أن أعلن انحيازه لإسرائيل وسارس ضغوطا شديدة على الفلسطينيين ولم يحصلوا على شيء ، وجاء مؤخرا جورج بوش الابن الجمهورى فهل يمكن أن يساعد ويضع الحق الفلسطينى الذى قرره الشرعية الدولية . أم أنه قد يتبنى مقترحات كلينتون . يقدم مقترحات جديدة لا تختلف كثيرا عن سابقتها وتتفق معها ؟ . تساؤلات مطروحة هذا الشهر، التجربة تقول أن أحمد الأمريكى الجمهورى لا يختلف عن اسمحمد الديموقراطى الأمريكى كما كان

مع بداية العام الأول من القرن الواحد والعشرين في ٢٠ يناير ٢٠٠١ نحل جورج بوش الابن البيت الأبيض الأمريكى عقب ٨ سنوات قضاها الرئيس الأمريكى السابق كلينتون والذي أخرج أباه جورج بوش الأب من البيت الأبيض بعد فترة رئاسية واحدة مدتها ٤ سنوات وجرمه من تجديد الرئاسة فترة ثانية وبقي كلينتون في البيت الأبيض فسترتين رئاسيتين مدتهما ٨ سنوات لتدور دورة التاريخ سريعا ويفوز جورج بوش الابن الجمهورى على المرشح الديموقراطى آل جور نائب كلينتون ويستعيد الموقع الذى سبق لوالده أن شغله ٤ سنوات فقط .

وتمثل هذه الأسماء الثلاثة أهمية في ذاكرة العقل العربى في تاريخنا المعاصر فقد عقد مؤتمر مدريد في عهد جورج بوش الأب الذى شارك فيه العرب وإسرائيل عملية البحث عن السلام فى الشرق الأوسط وإنهاء الصراع التاريخى بين العرب والصهيونية العالمية التى أنشأت لليهود دولة في فلسطين أعلنت في عام ١٩٤٨ .

ويعد تغييب دولى للشخصية الفلسطينية ولهوية الشعب الفلسطينى بدأت هذه الشخصية والهوية تفرض نفسها على رأى العام العالمى وعلى اليهود والصهيونية العالية ودارت عمليات التفاوض حتى صارت مباشرة بين الفلسطينيين والإسرائيليين وتعدت المفاوضات ولم تحقق أهدافها للفلسطينيين وإن حققت للأردن استرداد أرضه المحتلة شرقى نهر الأردن وباتت الضفة الغربية وقطاع غزة محل صراع طويل بين المفاوضين الفلسطينيين والإسرائيليين وحتى الآن لم

العمال في زمن الخصخصة من يحميهم



في عام ١٨١٨ - وكان قد مضى على ولاية محمد علي لمرور ١٣ عاما - شهدت المحروسة - مصر - موجة من الخصخصة ، أدت إلى بداية ميلاد جديد للعمال المصريين ، ولكن دون ميلاد تشريع ينظم عملهم ، وحقوقهم ! وقد ظل العمال هكذا ، دون حماية تشريعية لما يقرب من ٣٦ عاما .. حيث أصبح محمد سميد باشا ابن محمد علي ، وأخا علي في مصر في الرابع عشر من يوليو ١٨٥٤ ، حيث أصدر ثلاثة لتتظيم "المسخرة" في عمليات حفر قناة السويس ، وكان هذا التشريع من أبشع التشريعات التي أصدرت حقوق العمال.

وفي عام ١٩٢١ - وكان ذلك بعد أن أصبح الأمير فؤاد سلطانا في مصر بثلاث سنوات وبضعة شهور - تدخل المصريون مرة أخرى ، وأشركوا مجموعة من النقابات ، في صياغة قانون العمال رقم (٧) لسنة ١٩٢١ . وتماثلت القوانين ، حتى عام ١٩٤٤ ، حيث صدر أول قانون لعقد العمل الفردي .

وبحلول عام ١٩٥٢ بدأت مرحلة جديدة من التشريعات العمالية المتلاحقة ، بعد قيام ثورة يوليو في نفس العام ، حتى لقد صدر في يوم واحد - ديسمبر ٥٢ - ثلاثة تشريعات عمالية جديدة : القانون رقم ٣١٧ لسنة ٥٢ في شأن عقد العمل الفردي القانون رقم ٣١٨ في شأن التوقيف والتحكم القانون رقم ٣١٩ في شأن نقابات العمال

وفي الثالث الأول من عام ٥٣ ، تدخل المشرع لحماية العمال من الفصل التامسي ، فصدر القانون رقم ١٦٥ لسنة ٥٣ ، ولقد كان هذا القانون محل شد وجذب ، داخل الحكومة ، إذ كان التشريع في الأصل ينص على أن العامل الذي يحكم بوقف قرار فصله ، يعود إلى عمله ، حتى يتم الفصل في دعواه الموضوعية ، إلا أن ضغوط بعض أصحاب الأعمال ، نهجت في تعديل صياغة المادة ، بحيث اقتصر على أداء أجر العامل ، دون عونه إلى عمله . وبذلك اكتملت للعمال الحماية القانونية الكافية بمواجهة أي نصف من قبل أصحاب الأعمال .

اليوم وفي ظل الخصخصة . يواجه العمال المصريون ظروفها بالغة الصعوبة والقسوة ، من شأنها ، حاجة العمال للمساءلة لتصدر تشريع جديد يحقق لهم الحماية ، ويحقق التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية العمال وأصحاب الأعمال ، ولعل الإسراع في إصدار مشروع قانون العمل المهد ، ما يحقق هذا الهدف المهم.

ولعل من أخطر المشاكل التي تواجه العمال - وبخاصة في القطاع الخاص - مشكلة الفصل التامسي ، وبهذه الإجراءات القضاء المستجمل المخصص لإبطال قرارات الفصل التامسي . فلهي الرقم من نص القانون - صراحة - بأن الشق المستجمل في دعوى الفصل التامسي ، ينظر في مدة أقصاها ثمانية أسابيع .. إلا أن هناك فئات القضايا التي تنتظر أمام القضاء المستجمل في شهور طويلة ، بل قد يصل الأمر إلى سنوات طويلة !!

ورغم أن المشرع حدد بدء مراحل للتقاضي بما يضمن للعمال حقوقه كاملة إلا أن الواقع غير ذلك ، فبالفعل فإن إجراءات التقاضي تستغرق أكثر من اثنتي عشرة شهرا للحامي والمقاضي والمستوربة الطاعن . حيث قال إنه ترافع في القضية عمالية تلجأت لجهة التحكيم فيها ستة مرات ومازالت توجل ، وهي الحماية القانونية . لا تحمي !

ومن أمثلة هذه الحالات . حكايه القضية التي روى لنا تفصيلها الأستاذ أحمد نبيل الهلالي للحامي والمقاضي والمستوربة الطاعن . حيث قال إنه ترافع في القضية عمالية تلجأت لجهة التحكيم فيها ستة مرات ومازالت توجل ، وهي

يؤكد في نفس الوقت أن الحماية القانونية الموجودة حاليا للعمال لا تحميهم من "الفصل التامسي" ، خاصة في ظل سيطرة نظام "الخصخصة" والقطاع الخاص" ، فالقانون يطالب العامل الذي فصل فصلا تصفيا بتقديم شكوى إلى مكتب العمل الذي يعمل الأمر بدوره إلى القضاء المستجمل ، وينص القانون على أن الشق المستجمل ينظر في خلال ثمانية أسابيع ، إلا أن بيده إجراءات التقاضي تتجاهل تنفيذ هذا النص القانوني ، وتبدل أجل التقاضي في الشق المستجمل إلى عشاء الله ، ومن المهن أن القانون يسقط حق العمال في رفع قضايا التعويض بعد مرور ستة من قرار الفصل .. فكيف لعمال يرفع دعوى تعويض ، بينما الشق المستجمل من دعواه أن يفصل فيه قبل سنة؟ وهكذا بالتالي تضع على العامل كل حقوقه القانونية !!

ثم إن الحكم يمكن بإلغاء قرار الفصل وتحويل دعوى التعويض إلى المحكمة المختصة للعمال ، فليس من سلطة القاضي إيجاب صاحب العمل على إعادة العامل لعمله إلا في حالة واحدة، وهي فصل العامل لنشاطه النقابي ، ومن ثم يعانى العمال أشد المعاناة من قبل بعض أصحاب العمل الذين يلجأون إلى فصلهم فصلا تصفيا ، من أجل ضغط نقابات ، وغير ذلك من الأسباب الأخرى الواهية . كما يعانى العمال أيضا من بيده إجراءات التقاضي ، وعدم توفير حماية قانونية كافية لينالوا حقوقهم .

م من وباء الفصل التعسفي؟!

تحقيق: نجوى لطفي

القادرة على العمل ، بحيث توجه إمكاناتها في الاتجاهات التي تقدم حاجات السوق ، ولا تضر بمصالح العاملين ، وهذا يتطلب تعديلا ضروريا في نظام التأمينات الاجتماعية بحيث تصرف إغاثة بطالة العامل ابتداءً من مرور شهر على طلبه .

واعتقد أن مشروع قانون العمل الجديد يتماشى مع التطور العالمي لحالة السوق ، ويتماشى مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، فالمشروع فيه توازن بين العامل وصاحب العمل ، وآتمنى أن يصدر هذا التشريع في أقرب فرصة ممكنة لسد العديد من الثغرات التي تضرر العامل من حقوقه ، وأنا أعتقد أن دور النقابية في حماية العامل من الفصل التعسفي له أهمية ، فهناك آليات عديدة تمكن النقابة من الضغط على صاحب العمل ، وتبذل هذه الآليات بالتفاوض . . إلى التفاوض . . إلى الإضراب ، ولا يوجد في مصر ما يحول دون الإضراب ، وهو السلاح الأقوى ومشروع قانون العمل الموحد الذي نطالب بمسرعة إصداره يعالج هذه الجوانب ، ويمكن التنظيم النقابي من أن يؤدي دوره بعيدا عن أسلوب الاتصاف والرجاءات .

وقد صرح مصدر مسئول بوزارة القوى العاملة والهجرة بأن الفصل التعسفي للعامل يواجه بكل شدة ، إلا أن هناك بعض الثغرات التي يجب على العامل أن يتلافها حتى لا ترفض أي دعوى قضائية يرفعها ضد قرار الفصل ، ويعتبر قرار الفصل تصليا إذا صدر من صاحب العمل للعامل الذي تربطه بيته وبين العمل عقد عمل دائم ، وعقد العمل يعتبر دائما حتى إذا كان مؤقتا ، وإذا استمر العامل في عمله ولو بعد المدة المحددة بيوم واحد .

وعلى العامل إذا صدر قرار فصله تصليا أن يلبس إلى مكتب العمل في مدة أقصاها أسبوع ، وبعد ذلك يطن مكتب العمل صاحب العمل بشكوى العامل ، ويحاول أن يعقد اجتماعا توفيقيا بينهما ، فإذا أرفض صاحب العمل أن يعيد العامل كان بها ، وينتهي الأمر ، ولكن في بعض الأحيان تحدث مشاكل وهي أن يعود لنا العامل مرة أخرى ويخبرنا بأن صاحب العمل رفض دخوله لقر العمل لاستلام عمله ، وقد كنا نحيل الأمر بعد ذلك للقضاء مباشرة ، فالتابع حاليا أنه في حالة إبلاغنا من قبل العامل بأن صاحب العمل رفض مجددا استلام عمله ، فعلى العامل في هذه الحالة أن يلجأ للقضاء من تلقاء نفسه ، دون أن يرفع إلى مكتب العمل التابع له دعوى ضد الفصل التعسفي . أما بخصوص عدم الفصل في الدعاوى المستحقة في التوفيقات المحددة لها فهذا أمر لا يقصنا وإنما يخضع السلطة القضائية ونحن من جانبنا نحاول أن نساند العامل إذا رأينا أنه على حق .

وبالتنمية للتأمينات

وعن التأمينات وشطب العمال المقصوين تصليا منها أكد المصدر بأن هذا الأمر غير حقيقي ، فطالما كانت هناك منازعة قضائية بين العامل وصاحب العمل فلا يجوز للأخير إخراجهم من التأمينات إلا في حالة صدور حكم من المحكمة ومكتب العمل يبلغ مكتب التأمينات رسمياً بصحوت منازعة ما بين العامل وصاحب العمل ، ويطلب منهم ألا يتخذوا أي إجراء ضد حقوق العامل حتى يتم البت في القضية ، ونحن من جانبنا نحرص على إبلاغ التأمينات بصحوت هذه المنازعات ، أما في حالة إذا حدث دام يبلغ مكتب العمل التأمينات بصحوت هذه المنازعة وأسفر عدم الإبلاغ عن شطب العمال من التأمينات فعلي الأخير رفع دعوى قضائية ضد هيئة التأمينات تطلبها فيها بإعادة قيده مرة أخرى وهذه الدعوى تنتظر ويحصل فيها سرياً .



حقوق مسئولة

وعن أثر الفصل التعسفي في حرمان العامل من حقوقه لدى التأمينات الاجتماعية ، أكد مصدر مسئول في هيئة التأمينات "طالب عدم ذكر اسمه" بأنه إذا فصل العامل فصلا تصليا ، ويقدم بشكوى لمكتب العمل التابع له فعلى مكتب العمل هذا أن يبلغ مكتب التأمينات القيد به العامل لإصلاحه بالأمر ، وبالتالي لتجسيد مواقف العامل من التأمينات ، حتى يتم الفصل في دعوى الفصل التعسفي ، ولكن للأسف هناك بعض مكاتب العمل التي تتقاعس عن تنفيذ هذه المهمة ، وتتسبب في إسقاط حقوق العامل لدى التأمينات . . وإعادة هذه الحقوق يلزم رفع دعوى قضائية أخرى ، وهذا يكلف العامل وقتاً وأموالاً كثيرة .

تعديل نظام التأمينات

وعن هذه القضية الهامة يليك عبد الرحمن خير الأمين العام للنقابة العامة للنتاج الحريرى أن المل الأكيد في مواجهة أي انتهاك لمعوق العمال ، يكون في الالتزام بالاتفاقيات الأربع التي تحمي العامل ، وإطلاق المرويات النقابية ، فمن المعروف أن العامل هو الطرف الأضعف تجاه صاحب العمل الذي يستطيع تجنيد المعامين والمستشارين لتسويق العمال ، وأنا أرى أن المل يكون بالإسراع في إجراءات التقاضي ، هذا عن إجراءات التقاضي ، أما عن فقدان فرص العمل ، فإنه يتعين إعادة هيكلة لجمال القوى البشرية المصرية

ما هو الجديد في الامن الصناعي على المستوى الدولى ؟

الجديد في الامن الصناعي على المستوى الدولى اى فى البلاد المتقدمة هو تطبيق علوم الإدارة الحديثة على السلامة والصحة المهنية واقتصاد ذلك " إدارة الأزمات " والرؤية المنظومية " وتحليل النظم " ، هذا إلى جانب اختراعهم لوسائل تقنية جديدة لمواجهة مخاطر التكنولوجيا الحديثة فى الصناعة .. ومن أمثلة ذلك الحرائق وكيفية مواجهتها - وهنا اقصم الوقاية منها قبل أن تنتشر لا انتظرها حتى تقع ثم محاولة إطفائها ، لأن ذلك غالبا ما يفشل .. أما التقنية الجيدة لمنع الحرائق فهي تعتمد على وجود مؤشرات *moni tors* من خلال أجهزة الكيمبيوتر ، فالمعروف فى علم الفيزياء أنه عندما يرتفع الضغط إلى حد معين ، فإنه بالتالى ترتفع درجة الحرارة فى الصلبة الكيميائية الصناعية حتى تصل إلى حد الاشتعال والحرائق أو الانفجار ، ولذلك فإنه عندما تظهر مؤشرات الضغط ارتفاعا فإنه يتمعين علينا فوراً تعديل العملية الكيميائية لأنه قد انتابها خلل فى منظومة هذه العملية ، ويتم هذا التعديل عن طريق الحساس والصمامات المتحركة بالتشغيل ، الأوتوماتيكي وبذلك تستعيد المنظومة اتزانها ولا يستمر الضغط فى الارتفاع وبالتالي لا تستمر درجة الحرارة فى الارتفاع وبذلك لا تنشب الحرائق وتنتج حدوثها أصلا.

يقدم : صلاح عدس

هذا المثال الذى أشرنا إليه يوضح لنا فى نفس الوقت مفهوم الرؤية المنظومية "

SYETEM-APPROACH

وتحليل النظم SYSTEM ANALYSIS

".. فالرؤية المنظومية هى الطريقة العلمية الوحيدة لفهم أى مشكلة أو ظاهرة والاقتراب منها من مدخل صحيح ، وهى تعنى أن أى مشكلة هى عبارة عن منظومة تتكون من عدة عناصر متشابكة بينها علاقات وتؤثر عليها قوى وتودر بها عمليات داخلية ولها دائما هدف هو الإبقاء على توازن المنظومة ، ولها جزء طرفى وجزء مركزي هو وحدة تحكم ، ولها مدخلات ولها مخرجات ..

فجهاز الكمبيوتر مثلا هو

منظومة وكل أجهزة الجسم بل الخلية الواحدة بل الجسم ككل هو منظومة هدفها المحافظة على توازن هذا الجسم بحيث يبقى فى حالة ثبات من حيث درجة حرارته وضغط الدم ونسبة المحاليل والتركيب الهرمونى والكيماوى .. وهكذا وهكذا كل شىء فى حياتنا هو منظومة سواء على المستوى البيولوجى أو السيكلوجى أو الاجتماعى ، بل إن عالم النبات والحيوان والبيئة ككل هى منظومة ، وإن الخلل فى منظومة الجسم مثلا هو ما نسميه باسم " المرض " وهو يمكن الوقاية منه قبل حدوثه لأنه قد يكون من الصعب علاجه إذا وقع ، وكذلك الصنع هو منظومة ، ويمكن الوقاية من المخاطر به التى هى عبارة عن خلل فى هذه

المنظومة ، وذلك قبل أن تقع وذلك أيضا خير وأسهل من مواجهة هذه المخاطر بعد حدوثها لأنه قد لا يجدى بل يسبب الضمائر أو ما نسميه باسم " الكوارث الصناعية " وهى تجسّدت فى " الكوارث الطبيعية " مثل الزلازل والفيضانات والبراكين التى هى مما قد لا يمكن التنبؤ بها أو الوقاية منها بينما الكوارث الصناعية يمكن التنبؤ بها والوقاية منها وذلك باستخدام " تحليل النظم " أى " syste analysis " أى تحليل عناصر المنظومة لاكتشاف الخلل والنقص لتلافى المشكلة قبل وقوعها ، أى المبادرة بالوقاية منها قبل حدوثها لا مجرد أن يكون موقفنا من الأزمة هو مجرد رد فعل تجاهها كما يحدث



الفش في رداء شريف

بقية

وهذا يجيب وزير الصناعة قائلا بمتد دورنا في حماية المستهلك إلى أبعد الحدود حيث تقوم مصلحة الرقابة الصناعية بالتعاون في بالتعاون مع جهات التصنيع في حصولها على الأسواق وتحقيق ويحث شكاوى المواطنين والهيئات فيما يتعلق بظهور عيوب تصنيع في المنتجات والسلع الصناعية المخلفة وذلك مع المصانع المنتجة لهذه السلع، وهذا بجانب سحب مستمر ودوري لعينات عشوائية من التتال من داخل المصانع وإرسالها للتحليل بالمعامل المعتمدة للوقوف على مدى صلاحيتها .. وفي حاة ظهور أى مخالفات فإننا نقوم بأخطار جهاز شئون البيئة بها .

موقف وزير التميمين

أما د حس خضر وزير التميمين والتجارة فيقول بأنه جارى حاليا تطوير أداء السوق المحلية مؤسسيا وتنظيما مع مراقبة جودة السلع المروضة وضمان وصولها بالوقعية والمواصفات القياسية المجددة وذلك في إطار سياسة عدالة التوزيع لسلع التميمينية المدعمة وتوفرها خاصة في المناطق الفقيرة بعيداً عن كل أساليب الفش والتسلاعب.. ويضيف وزير التميمين:إن الوزارة في هذا الصدد وضعت استراتيجيتها لتطوير نظم ومؤسسات وتشريعات التميمين والتجارة الداخلية بهدف تحقيق استقرار الأسواق لمصلحة المستهلكين

وفي النهاية . .

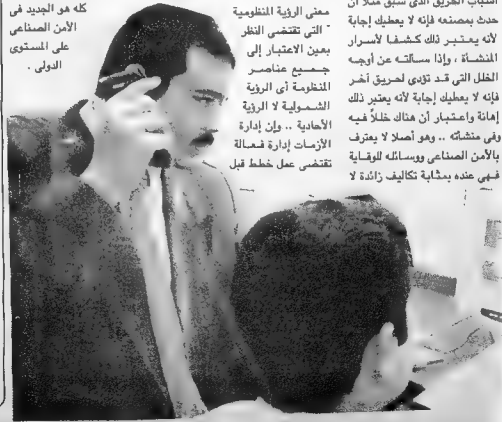
فنحن نطالب بشروية التحرك السريع للوزارات المعنية في مصر ، للوقوف ويقوة في وجه كل من تسول له نفسه التسلاعب بأزواح المواطنين باحثين لفقط عن المكسب اللادى الكبير . . وعلى جانب آخر فللقضية وجه آخر وهو الإسائة المنتج المصرى الذى من المفروض أن تحقق له مواصفات الجودة التى تؤهله للمنافسة فى الأسواق الخارجية، خاصة فى إطار سياسة العولة والأسواق المفتوحة ، والقدرة على تحقيق المنافسة فى الأسواق الدولية

مجيوب رشدى

الأزمة وخطط أثناء الأزمة وخطط بعد الأزمة وخطط بديلة .. أما خطة ما قبل الأزمة فلاكتشاف الخلل في المنظومة لتجنب المشكلة أى الوقاية منها .. وذلك بوضع أسوأ سيناريو وتكوين فريق عمل محدد الإيجابيات وعمل بروقة حية لتقييم الأداء .. أما الخطة أثناء الأزمة فللتقليل للآثار بالإسعاف والإطفاء والإقناذ والإخلاء السريع .. وأما الخطة بعد الأزمة فللتعلم بإعادة تقييم الأداء لضمان عدم تكرار الأزمة في أو غيرها .. وكل هذه الخطط تتطلب بيانات عن المواد وتحليل للوظائف وبيانات عن العمليات الخطرة وتقييم لمخاطر بيئة العمل وتقييم لوسائل الوقاية .. وهذا هو معنى " تحليل النظم " والرؤية المنظومية " ومنه تتضح أهمية وجود الكمبيوتر لتسجيل قاعدة بيانات من أجل اتخاذ القرار بناء على معلومات وليس بناء على تخمينات .. وهنا أيضا تتضح أهمية أن تبدأ خطط واحتياطات الأمن الصناعى مع بداية تصميم المصنع واختيار الموقع ، لا أن تنتظر حتى تقع الكارثة " وهذا كله هو الجيد في الأمن الصناعى على المستوى الدولى .

طائل من ورائها وليس لها مردود أو عائذ وهذه نظرة خاطئة من جانب المبرزين ورجال الأعمال فى البلاد المتخلفة فيما يتعلق باسم دراسة التكاليف والعسائد " -Cost- benefits study" فهناك دائما علاقة عكسية بين التكاليف والإنتاج أو الربحية بمعنى أن زيادة التكاليف تسبب قلة فى الإنتاج والربحية إلا أن الاستثناء الوحيد لتلك المعادلة الصعبة هى تكاليف الأمن الصناعى أى وسائل الوقاية من الإصابات والحوادث والأمراض المهنية ، فإنها التكاليف الوحيدة التى تساهم فى زيادة الإنتاج والربحية لأنها تمنع تعطيل الإنتاج الناشئ عن غياب العمال بسبب هذه الصوائد والإصابات والأمراض .. ولذا يجب أن تكون سياسة الأمن الصناعى هى جزء من سياسة الإنتاج " -production policy" وأن يكون هذا ذلك مسئولية " المدير " وأن الكوارث الصناعية غالبا ما يكون سببها هو خلل بسيط فى نظام غير بسيط من خلال تشابكات عدة عناصر لأنه ليس هناك أى سبب واحد فقط لأى مشكلة وهذا هو معنى الرؤية المنظومية التى تقتضى النظر بعين الاعتبار إلى جميع عناصر المنظومة أى الرؤية الشمولية أو الرؤية الأحادية .. وإن إدارة الأزمات إدارة فعالة تقتضى عمل خطط قبل

فى البلاد المتخلفة بأن تنتظر حتى تحدث الكارثة ثم تلقى باليوم على الآخرين أو تعلق أخطاها على شماعة القضاء والقدر ، وهذا هو أساس وهدف " إدارة الأزمات " -crisis management- ففى التكنولوجيا الحديثة نجد أن المنظومة نفسها ، وهى هنا المصنع هى مصدر للخطر والتدمير لنفسها كمشاشة بها عمال والمجتمع الخارجى أى البيئة ، أى أنها خبى بالكوارث والأزمات ومستهدفة وقابلة للأزمات ، وإن أول أسباب الكوارث الصناعية هو الخلل فى عنصر " المدير " إذ إنه فى الدول المتخلفة إما أن يكون مهندسا أى لا يفهم ألا يسمه إلا التشغيل الهندسى وإما أن يكون محاسبا أى لا يفهم ألا يسمه إلا الحسابات والجوانب المالية وكلاهما ذو رؤية أحادية ضيقة نتيجة للتخصص المهنى الضيق ، وكيف يدير منظومة كبرى تتعامل مع مواد خطيرة فى التكنولوجيا الحديثة .. والمدير فى البلاد المتخلفة لا يفكر برؤية منظومية ولا يقوم بعمل " تحليل نظم " بحيث إذا سألته مثلا عن أسباب الحريق الذى سبق مثلا أن حدث بمصنعه فإنه لا يعطيك إجابة لأنه يعتبر ذلك كخسفا لأسرار المنشأة ، وإذا سألته عن أوجه الخلل التى قد تؤدى لصريق آخر فإنه لا يعطيك إجابة لأنه يعتبر ذلك إهانة واعتبار أن هناك خللا فيه وفى منشأته .. وهو أصلا لا يعترف بالأمن الصناعى ووسائله للوقاية ففى عنده بمثابة تكاليف زائدة لا





بقلم :
محمد عطية سالم

المقهى العمالي

حوار في

ما زلنا - عزيزي القارئ - نرصد ذلك الحوار الدائر في المقهى العمالي بين صاحبينا .. صاحب الجلاب الأخرى، وزميله صاحب الجلاب الأحمر، ونحن نرصد ما يدور أمامنا من حوار بأمانة مطلقة ودونما تدخل من جانبنا فيه .. لا بالتبديل أو التعديل .. ولا بالتفسير أو التحوير

حول بيان الحكومة أمام مجلس الشعب

فرش زميله صاحب الجلاب الأخضر رشفة طويلة من كوب الشاي الذي معه وقال محاولا الاستمساك بهدونه .

●● كلامك جميل .. وهذا هو ما أعلنه رئيس الحكومة .. فقد أوضح أن توفير الظروف اللازمة للتصدير سيتم عبر أربعة محاور .

أولها : أن تكون لدينا سلعة قابلة للتصدير

وثانيها : أن تكون منتجاتنا قادرة على المنافسة السريعة .

وثالثها : توافر التمويل بالكم والتكلفة المناسبة .

وأخيرا : ضرورة وجود مساندة قوية من الدولة وشبكة قوية من العلاقات مع التجار والموزعين في أسواق التصدير .

فشد زميله صاحب الجلاب الأحمر نفسا عميقا من الشيشة التي معه وقال بلهجة محايدة .

● هذا كله كلام جميل .. ولكن هل الكلام سينفذ نفسه بنفسه ؟!

فشد زميله صاحب الجلاب الأخضر على الطاولة دقة خفيفة وقال بلهجة جادة :

●● لا يا صديقي .. فقد بدأت الحكومة بالفعل إلى أكبر عدد ممكن من

.. فشدت تم تشكيل لجنة وزارية مصغرة لمتابعة تنفيذ كل ما جاء ببيان الحكومة ..

الأسواق الخارجية .. فقاطعه زميله صاحب الجلاب الأحمر قائلا :

● هذه بديهية .. فلننا يعرف أن ألف باء التنمية - أن تزداد الصادرات عن الواردات حتى

يكون هناك فائض يوجه للتنمية .. فنظر إليه زميله صاحب الجلاب

الأخضر نظرة لها معنى وقال محاولا عدم الخروج عن شعوره ..

●● نعم يا صديقي .. كلنا يعرف ذلك ولكن الأهم هو كيفية الوصول إلى هذا الهدف .. ومن أجل ذلك

حدد رئيس الحكومة في بيانه عدة نقاط ينبغي توافرها في سبيل تحقيق ذلك وهي ضرورة أن يعمل

المنتجون المصريون في ظروف مماثلة للظروف التي يعمل فيها منافسهم من حيث حرية الأسواق

وتسقيف الأعباء المترتبة على تكاليف الإنتاج وكفاءة الأجهزة

الحكومية المعنية بشئون الصادرات ، ووجود قنوات مستمرة مع

شركات التجارة في الخارج ، وإلتزامهم إلى أكبر عدد ممكن من

مناطق التجارة الحرة في العالم . فابتسم زميله صاحب الجلاب

الأخضر وقال بلهجة حاول أن تكون محايدة :

● هذا كله كلام جميل .. وجميل أن يعلنه رئيس الحكومة .. ولكن

الأجل أن نطلعنا رئيس الحكومة عن كيفية تنفيذه لتلك الشروط ؟

فابتسم زميله صاحب الجلاب الأحمر ابتسامة ليست كلها صفراء

وقال محاولا أن يكون موضوعيا . ● يا صديقي .. إن كل ما يقال

هو كلام مكرر .. فلننا من سماعه .. فهل هناك جديد في بيان

الحكومة هذه المرة ؟! فرش زميله صاحب الجلاب

الأخضر رشفة من كوب الشاي الذي أحضره عامل المقهى .. وقال

مستمسا بهدونه . ● لو استمعت معي إلى بيان

الحكومة فستعرف إنه يختلف عن كل ما سبق من بيانات .. كما

ستأكد أنه من الأهمية بمكان أن نعايش كل كلمة قيلت وكل بيان

أعلن خاصة في هذه المرحلة الدقيقة في مسيرتنا الاقتصادية

والاجتماعية . فشد زميله صاحب الجلاب

الأخضر نفسا عميقا من الشيشة التي أحضرها له عامل المقهى وقال

محاولا أن يكون محايدا : ●● شوقتي يا صديقي .. فما

الذي شد انتباهك في هذا البيان ؟! فاعتدل زميله صاحب الجلاب

الأخضر في جلسته وقال والجديّة تلف كلماته :

● من أهم ما قاله رئيس الحكومة في بيانه إنه إذا أردنا

مزيدا من التنمية ومزيدا من فرص العمل فلنبدأ أن نبيع أكثر في

دخل صاحبينا صاحب الجلاب الأحمر إلى المقهى فوجد زميله

صاحب الجلاب الأخضر قد سبقه للجلوس إلى المائدة التي اعتادا

الجلوس عليها - فحيّا وجلس على الكرسي المقابل وقال له .

● مالي أراك تحمق في التلفاز حتى أنك لا تريد أن تدبر عينك عنه

؟ فرد عليه زميله صاحب الجلاب الأخضر رداً مقتضيا وهو مازال

يتابع ما يدور أمامه في التلفاز قائلا :

● نعم يا صديقي إنني أتابع بيان رئيس الحكومة أمام مجلس

الشعب فابتسم زميله صاحب الجلاب الأحمر وقال مداعبا :

● ما عليك يا صديقي .. فكم استمعنا إلى بيانات الحكومة في

السنين الماضية والحال كما هو عليه .. ولا أريد أن أقول أنه في

بعض الجوانب يزداد سوءا ! فاعتدل زميله صاحب الجلاب

الأخضر في جلسته وقال محاولا التمسك بهدونه :

●● يا صديقي .. لا تكن مشككا .. لا على الأقل لا تكن متشككا في

في كل ما يقال .. كما أن عدم الاهتمام بما يليق رئيس الحكومة

أمام مجلس الشعب هو نوع من السلبيّة المرفوضة .. فقلنا جميعا

أن نهمّ ببرنامج الحكومة فلننا دور في نجاح المسيرة !!

كما أنه تم إعداد مشروع قانون لإنشاء الاتحاد العام المصري للصندين بهدف استحداث جهاز يضم كل العاملين في مجال التصدير لوضع الرؤى والسياسات التي تعمل على تنمية الصادرات ، كما تتجه الحكومة حاليا إلى إنشاء مناطق متخصصة تضم ورش مشروعات الشباب ، كما اتخذت الحكومة إجراءات جادة لتقديم قروض لصغار الحرفيين والشباب حيث قام الصندوق الاجتماعي للتنمية بالفعل بمنح ٢٥ ألف قرض للشباب وصغار المستثمرين وفرت حوالي ٢٠٠ ألف فرصة عمل .. كما صدر قرار رئيس الوزراء رقم ٨٠٨ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء المجلس الأعلى للإقراض الشعبي للتيسير في عمليات الإقراض الصغير .

فاعتدل زميله صاحب الجلباب الأحمر في جلسته وقال وبإستقامة صفراء تلف جهه :

وماذا عن ضبط عجز الموازنة وإصلاح النظام الضريبي والجمركي ؟

فرش زميله صاحب الجلباب الأخضر آخر رشفة من كوب الشاي الذي تم وقال محاولا ألا تستغزه هذه الأسئلة :

● لقد أعلن إنه تم تسجيل الواردات من السلع الوسيطة حيث انخفض العجز في الميزان التجاري بنسبة ٢٦ ٪ وبقية إجمالية قدرها ٢٠٠٣ مليار دولار .. وزادت الصادرات بنسبة ٤٢٠٨ ٪ وبقية إجمالية ١٠٩٤٠ مليون دولار وانخفضت الواردات بنسبة ١٢٠٩ ٪ بقيمة إجمالية قدرها ١٠٢ مليار دولار .. وتم اتخاذ عدة إجراءات لتجسيم الاتفاق الاستثماري لعدم تجاوز سائر بالخطا .. وتحريك سعر الصرف والفائدة بصورة متدرجة .. كما قامت الحكومة بسداد جانب من الديونيات المتأخرة عليها والتي بلغت ٨ مليارات جنيه حتى ٩٦/٩٧/٢٠٠٥ ٧٠ مليار جنيه

حتى ٧٠/٩٦/٢٠٠٥ .

فقاطع زميله صاحب الجلباب الأحمر وقال متسانلا

● وماذا عن مواجهة مشكلة البطالة التي تزدق كل بيت ؟

فاستمر زميله صاحب الجلباب الأخضر قائلا ..

● لم يفت برنامج الحكومة التطرق لهذه المشكلة .. فقد تم إدراج ٢٠٠ ألف جنيه في السنة المالية الحالية لتعيين ١٥٠ ألف خريج في المجالات المختلفة وبلغ إجمالي فرص العمل التي تم إناحتها خلال هذا العام نحو ٤٥٠ ألف فرصة منها ١١٩ ألف فرصة عن طريق وزارة القوى العاملة و٨٥٢٩٠ من الأبناء والمنشأين والجنود بوزارة الداخلية وتوفير ٦٠٠٠ وظيفة إسم وخميط ومدرس بالدرجة الثالثة وتعيين ٦٠٠٠ من أوائل الفريجين بالكلية والصاهد المختلفة و١٢٩٠٧٤ فرصة عمل عن طريق الصندوق الاجتماعي للتنمية .

فاعتدل زميله صاحب الجلباب الأحمر في جلسته وقال متسانلا :

● هذا كله عظيم .. ولكن ألا ينبغي توجيه اهتمام لعال تحديث الصناعة في مصر وجذب الاستثمارات ؟

فاستم زميله صاحب الجلباب الأخضر وقال والجدة تلف كلمات:

● نعم يا صديقي .. وقد شهدت قضية تطوير وتحديث الصناعة المصرية اهتماما بالغا من الحكومة حيث تم إنشاء مركز معلومات بوزارة الصناعة لحصر وتصنيف المنتجات المصرية ويحت أفضل سبل لتطويرها وتحديثها لواجبة لكونها لوجيا العالمية وفتح أفاق للتصدير .

كما تم إعداد خريطة صناعية لجميع المنتجات المصرية توضح الطاقات الإنتاجية المتاحة لها والطاقات المطلوبة لإنشائها واستكمالها .

كما يجري الآن تنفيذ مشروع لتنمية المخدرات الحلية بالاتفاق

بين وزارتي الإسكان ، والتربية والتعليم عن طريق دفتر توفير إسكان لطلبة المدارس .. كما أنه في سبيل توفير الاستثمارات المطلوبة وجذب الاستثمارات العالمية للتنمية تم إضافة نشاط التعامل في السندات إلى أنشطة الشركات العاملة في البورصة واستحداث سوق متخصصة في السندات والأسهم ذات الدخل الثابت وتعديل قانون الاستثمار فيما يتعلق بالتوسعات لجذب الاستثمارات العالمية ، وتولى الآن الهيئة العامة للاستثمار الاتفاق مع شركات متخصصة في أوروبا وأمريكا واليابان للترويج للاستثمار في مصر ..

فشد زميله صاحب الجلباب الأحمر نفسا عميقا من الشيشة التي معه وقال :

● المم أن نتجح في زيادة معدل النمو الحقيقي السنوي ولا كنا كمن يحرق في البحر فرش زميله صاحب الجلباب الأخضر رشفة من كوب الشاي الذي معه وقال :

● معك حق يا صديقي .. وقد أعلن رئيس الحكومة أننا استطعنا - بحمد الله - تحقيق معدل نمو حقيقي سنوي اقرب من ٥.٥ ٪ ، كما انخفض معدل التضخم إلى أدنى مستوي وصل إليه في التاريخ المعاصر حيث وصل إلى ٢.٨ ٪ كما انخفضت المديونية الخارجية من ٢٧.٧٨ مليار دولار إلى ٢٦.٥ مليار دولار .. مما يؤكد أننا على الطريق الصحيح .

فوضع زميله صاحب الجلباب الأحمر ساقا على ساق .. وقال محاولا أن يكون موضوعيا

● سمعنا كثيرا عن تطوير وتحديث التعليم في مصر .. فما الذي تم في هذا المجال ؟

فاعتدل زميله صاحب الجلباب الأخضر في جلسته وقال دون انفعال

● نعم يا صديقي .. لقد خلى التعليم باهتمام خاص ومكثف من الحكومة .. فقد تم خلال العام

الماضي تطوير وتحديث المناهج الدراسية بالمدارس الزراعية والتجارية والصناعية ونظام التعليم المزوج بمشروع مبارك - كول مع الاهتمام باكتشاف المواهب ورعايتها والعمل على رعاية الطلاب وتزويدهم بالمهارات المعرفية .

وكذلك العمل على إعداد المعلم وتدريب ورفع مستواه وتم الانتهاء من إنشاء ٨٥١ مدرسة بدأت العمل في سبتمبر ٢٠٠٠ ، والانتهاه من بناء أسوار جديدة لعدد ٨٥٢ مدرسة لحماية التلاميذ وبدأ العمل في أسوار جديدة لعدد ٨٧٤ مدرسة .

وجاء طرح إنشاء ٢٠٠٠ مدرسة كمرحلة أولى من أصل ٣٠٠٠٠٠ مدرسة يتم إنشاؤها خلال ١٠ سنوات .

وتم تدريب عدد ١٥٠ ألف معلم على الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات منهم ٥٠ ألف معلم بالتعاون مع القوات المسلحة ، وتم تزويد عدد ٤٠٠٠ مدرسة بأجهزة الكمبيوتر ليصل عدد المدارس المجهزة بنحو ٦٠٠٠ مدرسة .

فاستم زميله صاحب الجلباب الأحمر وقال متسانلا :

● وماذا عن تنمية القرية وإثرائها ومدها بالمرافق الأساسية ؟

فاستمر زميله صاحب الجلباب الأخضر في كلامه قائلا ..

● لقد عنت الحكومة بذلك أيضا .. وقد تم توصيل مياه الشرب النقية إلى ٢١٣ مدينة ومركز و٢٩٧٥ قرية .. كما تم تخصيص ١٢٠٠ جنيه للمرافق الأساسية في كل قرية رعي .

● ويعد .. فلا تسلى عزيزي القارئ أي الرأيين قد وجدت نفسى منصارا إليه .. فللك رأي وجهة نظره .. وقد نقلت ما دار أمامي من حوار بإمانة مطلقة لئلا تدخل نفي في إصانة ولا بالتبديل أو التعديل ولا بالتغيير أو التحوير .. ومازال الحوار مستمرا ..

اللغة والاقتصاد



عرض :
محمد حسني السيد

يسرني أن تلقى - عزيزي القارئ - في هذا الركن الصغير لنستعرض كتاباً أو بحثاً أو دراسة مما تضمه أرفف المكتبة من إنتاج الفكر الإنساني ... ويسرني أن أقدم اليوم كتاب " اللغة والاقتصاد " وهو من تأليف الأستاذ الدكتور فلوريان كولاس وترجمة الأستاذ الدكتور أحمد عوض ، ومؤلف الكتاب أستاذ علم اللغة العام بجامعة نوسلفورد بالنيابا وصدرت طبعته الأولى عام ١٩٩٠ باللغة الألمانية ، وأعيد طبعه أربع مرات خلال عامين فقط ثم صدرت الطبعة الإنجليزية منه عام ١٩٩٢ وأخيراً صدرت الطبعة العربية له في نوفمبر ٢٠٠٠ ضمن سلسلة عالم المعرفة التي يصدرها المجلس الوطني للثقافة والعلم والآداب بالكويت .

للمجتمعات الصناعية .

■ الفصل الثالث :

عوامل الوجه الاقتصادي للغات

تعد اللغة أداة كل شيء ، فهي ليست قيمة وإنما تنطوي على قيمة وأمنلاك لغة مثل أمنلاك نقود ينطوي على إمكان توسيع الفعل لدى الأفراد ، ومن ثم ينطوي على إمكان إغنائهم ، ومع ذلك فسإن التحقق من المعايير التي تعدد قيمة لغة ما ليس مهمة سهلة .

ويشير المؤلف في هذا الفصل عدداً من الملاحظات لتحديد قيمة اللغة ومنها : ١ - القيمة الاستعمارية والقيمة التبادلية ب- المجال الاقتصادي

ج - اللغات بوصفها وسيلة إنتاج د - الاستثمار اللغوي - فالمعاجم و - الترجمة

ثم يصل المؤلف إلى أن قيمة لغة ما هي نتاج لتأثير العوامل المتضمنة هذه الملاحظات .

■ الفصل الرابع :

التن الباطن لتعدد اللغوي في العالم في هذا الفصل يشرح لنا الكاتب كيف أن التحكم في اللغة وتنميتها واستعمالها لأغراض الاتصال والضغط الاجتماعي والتجارة ، أمور تتسمب في نفقات لكل من الحكومات والمؤسسات الخاصة وكثير من هذه النفقات يمكن بوصفها نفقات إجراءات ، أن ترتبط بمكاسب فعلية أو متوقعة وهذه هي الحال دائماً عندما يكون من الضروري أو من الممكن اتخاذ قرارات تؤدي إلى تغيير الوضع القائم وعلى الرغم من أن عوائد الإجراءات المتصلة باللغة أصعب في الحساب من التكلفة فإن تحليل التكلفة يمكن أن يستعمل على نحو

وحدثنا المؤلف عن أهمية اللغة المشتركة باعتبارها جانباً ضرورياً من جوانب التطور الاجتماعي الذي يأتي معه خلال عملية التكيف للحاجات الاتصالية الجديدة بمزيد من التفاضل ومزيد من التكامل ويوضح أن ميدان استخدام اللغة المشتركة أحد الملامح الفاصلة للتطور الاجتماعي ، ثم ينتقل بنا إلى شرح كيفية تفاعل اللغة مع السوق فقد نظر للسوق واللغة بوصفهما نظامين متماثلين وفكرته نتاجا للعمل الجماعي وثروة اجتماعية متراكمة وتداول الأفكار يشبه تداول السلع في السوق ، وكما أن التنمية الاقتصادية مصطلح معروف على مستوى العالم فإنه يوجد أيضاً مصطلح التنمية اللغوية ، والذي يطلق عليه أحياناً التحديث اللغوي وأحياناً الإصلاح اللغوي وأحياناً التكيف اللغوي ، وإن كانت هذه المصطلحات تتضمن سمات مختلفة بعض الشيء فلربها تدور حول محور مشترك يركز على المعالجة النموذجية لتغيير اللغوي المرتبط بخصائص نظام اللغة ووظائفها الجماعية اللغوية ومواقف الجماعة اللغوية تجاه اللغة نفسها ونظام اللغة ثلاثة أبعاد تتصل بتنمية اللغة وتقييمها :

١ - البعد الكتابي وهو تحويلها إلى صورة مكتوبة
٢ - التوحيد أي خلق وتناسيس نمط فوق إقليمي يتجاوز التفرعات الاجتماعية
٣ - تنمية إمكان الترجمة المتبادلة مع اللغات الحديثة التي تعبر عن الضباب العلمي والتقني

الواقع لشئ ليس قائماً في طبيعته والافتراض الساذج بأن للكلمة معنى متصلاً فيها إنما هو افتراض يشبه التصور الساذج بأن للنقود قيمة في ذاتها ولكن الكلمة والعملة لا يمكن أن تكونا على ما هما عليه في الواقع إلا لأن الأمر ليس كذلك فهما في الأساس أمران اصطلاحيان ويمكنهما أداة وظيفتهما بفضل تجريدهما ، فالأولى عبارة عن أداة تبادل السلع المعنوية والأخيرة عبارة عن أداة تبادل السلع المادية

وتخرج من الفصل الأول بمفهوم أن التوازن المفاهيمي بين اللغة والنقود هو أكبر من مجرد مجاز جرافي ذلك أنه ينبغي على حقيقة أن جوهر كل منهما يتمثل في كونه أداة للتبادل بكل من اللغة والنقود تدب بوجوهها للاعتماد والتبادل بين الناس كما أنه بينهما علاقات المجتمع فالنقود أيضاً تقوم بوظائف اتصالية ، كما أن اللغة تقوم بوظائف اقتصادية .

■ الفصل الثاني :

اللغة والنقود في مسار نمو الاقتصادات القومية

في هذا الفصل يشرح المؤلف تعبير قول إن اللغة عبارة عن رصيد يجب ألا يفهم منه أن تعدد اللغات أمر مرتبط بالثراء الاجتماعي ولكن الارتباط العكسي هو الذي يطرح نفسه باعتبارها ارتباطاً سببياً وليس مجرد علاقة عرضية فالبلاد الجزأة لغوياً بشكل كبير بلا فقيرة دائماً ، وينتج تقسيرا جديداً المقولة أن اللغة رصيد ، بمقولة أكثر دقة وهو إن اللغة المشتركة هي بمنزلة رصيد .

يعد هذا الكتاب أول دراسة وافية للأهمية الاقتصادية للغة وتأثير العوامل الاقتصادية في التطور اللغوي ، ويناقش المؤلف في هذه الدراسة كثيراً من الطرق التي تتفاعل بها اللغة مع الاقتصاد والتي من بينها : العلاقة المتبادلة بين التعدد اللغوي والثراء الاجتماعي ، لماذا تقبم النقود واللغة بوظائف متشابهة في المجتمعات الحديثة ، لماذا تكون اللغة الموحدة ذات فائدة اقتصادية ، ولماذا تقبم النقود في توزيع اللغات في المجتمعات متعددة اللغة في التحولات الاقتصادية ؟ ويقع الكتاب الذي بين أيدينا على إريصات صفحة ويتضمن سبعة فصول ونستعرض فيما يلي أهم نقاط كل فصل

■ الفصل الأول :

القيمة الاسمية

يناقش المؤلف أوجه التشابه بين النقود واللغة فالكلمات تسك كما تسك العملات وتظل متداولة مادامت سارية المفعول فالكلمات عملة التفكير ونحن نملك منها أرصدة سائلة بقدر ما نملك ناصية لغة معينة ، وعندما نتفاهم مع أحد فإننا نتفق على شئ يجب دفعه وعندما نكون مخلصين فإننا لاندفع إلا كلاماً زائفاً وعندما نصف اللغة والنقود معا بأنهما رصيدان فإننا نقلت النظر إلى دوريهما في تحقق الفرد ، فهما قدرة كاملة تجعل تحقق الفردية ممكناً عن طريق توسيع نطاق الفعل عند من يمتلكونها ، وبالتالي تعيئهم على التكيف في المجتمع . كذلك تعدد الكمبيالات أو السند شيئاً ذا طبيعة لغوية والكلمات في

مفيد فيما يتصل بحل مشكلات اللغة في القطاعين العام والخاص ، وفي نفس الوقت يبينها المؤلف بعدم إغفال أن القرارات المتخذة باستخدام لغة ما أو اكتسابها أو المحافظة عليها - على الرغم من ضوابطها على أساس تحمل التكلفة - قد لا تكون ممكنة التحول دائما أو مرغوبا فيها سياسيا أو مقبولة عند الجماهير والأفراد ذلك لأن اللغة - إضافة إلى إمكاناتها الاقتصادية - تتميز بخصائص سياسية واجتماعية وثقافية ونفسية - يصعب تغييرها بالأسلوب نفسه وبسبب هذه الخصائص يصعب التنبؤ بنتائج القرارات المتخذة باللغة ، وتحليل التكلفة يمكن أن يعتمد عليه فقط مع العناصر التي يمكن التعامل معها عن طريق تقرير القيم الاقتصادية وذلك فإن لما يقوم به هذا التحليل هو فقط تقديم معلومة إضافية صغيرة يمكن رفضها في الاعتبار في حالات صناعة القرارات المتصلة بمشكلات لا أكثر ولا أقل .

■ الفصل الخامس : الحياة الوظيفية للغات

بعد أن ناقش المؤلف قابلية اللغات للتقييم على نحو اقتصادي حيث يتم تبادلها في السوق وتحتاج إلى الاتفاق عليها كما أنها بسبب اختلافها تمارس تأثيرا في العملية الاقتصادية وتؤثر بها في نفس الوقت ، وتستجيب إلى الاحتياجات الاقتصادية كما ناقش أيضا الطريقة التي تبدأ وتتغير بها الحياة الوظيفية للغات معنية .. يناقش المؤلف أيضا في هذا الفصل ظهور اللغات وتلاشيها واتساع مجالاتها وتخصصها وكيفية الاحتكاك اللغوي كلما احتك متحدثو اللغات بعضهم ببعض والعلاقة بين اللغات هي نوع من المنافسة - بوضوح وسيلة لإبقاء اللغة - تجسد أول ثورة اتصال في التاريخ الإنساني ، فالإنسان منذ عصر الرواد لم يستغن عن هذه الوسيلة القيمة والمرحلة المبكرة للمجتمع المتعلم لإزالة مفيدة من أجل فهم صحيح الجوانب الاقتصادية للاتصال اللغوي ، وهذا البداية كانت الصلة

بين الاقتصاد واللغة المكتوبة صلة ذات تأثيرات متبادلة . ويشرح لنا الكاتب كيف إنه على المستوى الاجتماعي وجدت اللغة المكتوبة وانتشرت استجابة للاحتياجات الاقتصادية متجاوزة حيز المكان وحيز الزمان واللغة لها ميزة تنافسية باستخدامها في الكتابة استجابة لاحتياجات قائمة وإعطاء اللغة صورة أكثر اكساحا بعدا يجعلها بشكل موضوعي أكثر فائدة من اللغات غير المكتوبة ، والأدب يساعد على تراكم قيمة اللغة المكتوبة ، ووظيفة اللغة المكتوبة في تقديم وسيلة للمعلومات تعد حاليا وظيفة أكثر أهمية من قدرتها على التعبير عن الأفكار بالكلمات .

■ الفصل السادس : الجوانب الاقتصادية لنظام اللغوي

يشرح لنا الكاتب في هذا الفصل كيف أن اللغة اقتصادا الخاص وأن الوسائل اللغوية تستخدم بشكل اقتصادي نوعا ما ، ويوضح أن اللغة في حد ذاتها شرط أساسي لنجاح الاجتماعية ولكل لغة هي نتاج الحياة الاجتماعية وتخضع للتحليل الاقتصادي كنوع لاقتصاديات الاتصال ، أي البحث عن أنظمة الاتصال الأكثر مناسبة أو الخصائص التي تملكها لغة معينة لصد متطلبات معينة كما تحددها سياسة لغوية مقررة على سبيل المثال ، فغاطية لغة معينة يمكن فهمها باعتبارها مسألة اقتصادية ، ويقرر الكاتب أن مبدأ الاقتصاد مبادئ وأسسه في النظام اللغوي على كل المستويات واقتصاد اللغة هو نتيجة للحاجة إلى الاقتصاد في الكلام ، لأن الطريقة التي يستعمل بها كل شخص الكلام ، وهي بالضرورة على نحو اقتصادي تنقل إلى الخصائص النظامية للغة ، أي إلى اقتصادها الداخلي وكما يفعل المتحدث الذي لا يبدل جهدا أكثر مما هو ضروري لتحقيق عرض اتصالي معينة فإن اللغة في كل لحظة من الزمن لا توفر إلا الطاقة التعبيرية اللازمة للقاء بالاحتياجات الاتصالية لماعتها اللغوية . ويقول المؤلف إن هذا يفرض

علينا أن نقبل رأيا تطوريا عن اللغة يفرض أن الجماعات اللغوية تكيف لغاتها للاحتياجات الاتصالية القريبة ، وهناك دائما بعض اللغات التي طوعت أكثر وأصبحت أكثر قوة من غيرها نتيجة لظروف تاريخية واجتماعية واقتصادية محددة ، وإن كانت هذه النتيجة تختزل جوهر اللغة إلى مجرد آلة في الصراع الاجتماعي وليس وسيلة إعطاء صورة وتعبير عن العقل الإنساني ولكن هاتين الخاصيتين قلما تكونا متعارضتين فاللغة بالتركيب لها هاتان الخاصيتان والقول إن بعض اللغات في فترة ما من الزمن تكون أقوى من الأخرى ليس أكثر من الإشارة لما هو واضح - على الرغم من أن اللغويين لا يكتفون إلا قليلا بحقيقة أن اللغات ليست سواء في الإمكانيات التعبيرية التي توفرها لمستخدميها .

■ الفصل السابع : تكيف اللغة

في هذا الفصل السابع والأخير من الكتاب يشرح لنا المؤلف كيف أن التكيف اللغوي يحدث في العادة بشكل مستمر بوصفه عملية تضمن كفاءة معينة في عالم متغير ذي احتياجات اتصالية متغيرة وهذا التكيف لا يلحظ عادة متحدثي اللغة .. ويمكن أن توصف لغة ما بأنها جيدة التكيف إذا كانت فيما يتصل بالاحتياجات الاتصالية لمستخدميها :-

- أ- والدية دلالية أي يمكنها دون صعوبة أن تدل على كل الأشياء التي يجب التمييز بينها لفظيا .
 - ب- موحدة بشكل كاف ، أي تكون لغة صورة مشتركة تكون مقبولة بشكل عام من جماعتها اللغوية
 - ج- متفاضلة بشكل كاف ، أي أنها توفر السبل للأساليب اللغوية البديلة المحددة وظيفيا .
- وتوافر هذه الشروط هو الوضع الطبيعي النموذجي ولأن التطورات الاجتماعية والنوعية والتطورات اللغوية لا تتطابق دائما ، فإن الظروف الواقعية للغة معينة ربما تقترب نوعا ما فقط من ذلك الوضع المثالي أو تكون في الواقع بعيدة

عنه وعندئذ تواجه الجماعات اللغوية أزمة لغوية تخلقها في العادة عوامل تدمير خارجية كالجرب أو الاستعمار أو العبودية نتيجة لهذا فإن الحاجة إلى تكيف اللغة تصبح مسألة اهتمام و ع . ويتعينز عالم اليوم بالهوية المطردة الاتساع بين البلدان الثامية والبلدان المتقدمة في التطور الاجتماعي والاقتصادي والعلمي والتكنولوجي .. وفي الوقت نفسه فإن النسب والتوسع الجغرافي المشروعا متعددة الجنسية - مع الارتباط بالوسائل الحديثة للنقل والاتصالات - قد أدت إلى علاقات اقتصادية عالمية متكاملة على نحو أقوى وحتى الجماعات الصغيرة بهذا التعرض في مناطق بعيدة تجذب بشكل متزايد إلى العملية الاقتصادية وتقيم بالضرورة علاقات اتصال بالعالم الخارجي وهذا التفاعل مع الجماعات التي تقدمها يتولد الضغط للتكيف وما دامت هناك لغات صغيرة كثيرة تعاني من نواحي قصور شديد فيما يتصل بالمتطلبات الوظيفية للاتصال الحديث فإنها لذلك ذات قيمة محدودة لهؤلاء الذين يبدون المشاركة في الحياة الحديثة ، وسوف يقل استعمال كثير منها شيئا فشيئا من طرف متحدثيها تختفى جملة من ذويهم المتصلة .

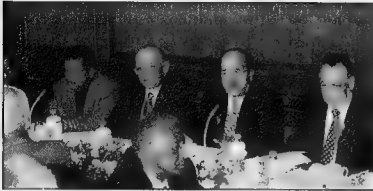
● ● ●

وبعد أن استعرضنا أهم نقاط الفصول السبعة للكتاب والتي حاول فيها المؤلف أن يوضح كيف أن اللغة وسيط للتجارة ، كما أنها رصيدة في حد ذاتها ولكنها قد تكون عائقا للتجارة بعض الأحيان ، كما قدم تفسيرات للتغيرات في الخريطة اللغوية للعالم والعلاقة اللغوية بينها وبين التطورات الاقتصادية . ونختم هذا العرض بالجملة التي اختتم بها المؤلف كتابه حيث يقول : إن المعرفة في الوقت الراهن تقدم ببطء ، وما إن نمتلك المزيد من المعرفة عن الكيفية التي تتفاعل بها اللغة مع الاقتصاد ، فسوف تكون أكثر قدرة على الاقتصاد في الكلام .



يلقدها : محمد محمد علي

لجنة مشتركة من وزارة الصحة واتحاد العمال لوضع قانون التأمين الصحي



د. سلام والعماري وراشد ومنجي وموسى ومجاور تصوير: مكرم عبدالغيث

في الاجتماع الذي تم في مقر الاتحاد العام للعمال خلال الأسبوع الماضي شهد الدكتور إسماعيل سلام والنقابي أحمد العماري وزير القوى العاملة والهجرة والنقابي السيد راشد رئيس الاتحاد العام للعمال والقيادات المالية تم الاتفاق على تشكيل لجنة مشتركة من وزارة الصحة والاتحاد العام للعمال لوضع الملامح النهائية لمشروع قانون التأمين الصحي تمهيدا لعرضه على مجلس الشعب .

والعمال من التشرد ، كما أنه طلب من الدكتور مختار خطاب وزير قطاع الأعمال عدم الساس بشروط الاتفاق المشترك مع التنظيم النقابي بشأن الصروح على المعاش الميكرو الاختياري ، وخاصة عدم الإخلال بشرط السن لضمان حصول العامل على المعاش التقاعدي الذي أقره قانون التأمينات الاجتماعية .

النقابات العامة سرعة إعداد تقارير حول أوضاع الشركات المتعثرة أو التي يحاول أصحابها تصفيتها سواء في قطاع الأعمال أو الخاص لعرضها على الدكتور عاطف عبيد رئيس الوزراء في اجتماعه بالقيادات النقابية خلال الأسابيع القادمة لوضع ضوابط لحماية الصناعة الوطنية والمال العام

وأعلن النقابي السيد راشد أن اللجنة ستراعي عند مناقشتها للمشروع رؤية التنظيم النقابي التي تهدف إلى معالجة مشاكل التطبيق في ضوء الواقع الفعلي والدراسات الميدانية التي أعدها الاتحاد ونقابات العامة . وأضاف أن مجلس إدارة الاتحاد ورؤساء النقابات العامة طلب من

صريح النقابي السيد راشد رئيس الاتحاد العام للعمال عقب الاجتماع لمناقشة مسودة المشروع التي عرضها وزير الصحة بأن الاتحاد متمسك بنظام التأمين الصحي باعتباره أفضل أنظمة العلاج الذي له أبعاده الاجتماعية والإنسانية الأمر الذي يستلزم الحفاظ عليه وتطويره.

حلقة علمية في أبوظبي :

عمل المرأة وتأثيره على استقرار الأسرة



عائشة عبد الهادي

ويشارك في الندوة كل المهتمين بقضايا العمل الاجتماعي العربي من الأفراد والمؤسسات الرسمية والهيئات والمنظمات والجامعات والدراسين في المعهد العليا .

تسليط الضوء على كافة القضايا المرتبطة بعمل المرأة -بيان العوامل التي تدفع المرأة للعمل - توضيح الإيجابيات التي تعود على المرأة جراء العمل -التداول بشأن الآثار السلبية لعمل المرأة وانعكاساتها على الأسرة - طرح مؤشرات عامة لتجاوز المشكلات التي تنجم عن عمل المرأة

نائب رئيس اللجنة الاستشارية للمرأة العربية العاملة بمنظمة العمل العربية ورئيسة لجنة المرأة العربية العاملة بالاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ممثلة عن المنظمة وعنه شخصيا وألقت كلمة مدير عام المنظمة في هذه الندوة . وصرحت النقابية عائشة عبد الهادي للعمل بأن عنوان الندوة هو عمل المرأة وتأثيره على استقرار الأسرة وهديها :-

أقامت منظمة العمل العربية حلقة علمية في إطار التعاون المشترك بين منظمة العمل العربية ومؤسسة صندوق الزواج بمدينة أبو ظبي بدولة الإمارات المتحدة تحت رعاية وزير العمل والشؤون الاجتماعية بدولة الإمارات في النصف الثاني من شهر يناير الماضي .. ونظرا لظروف خارجية عن إرادة الدكتور إبراهيم قويدر مدير عام المنظمة أوفد النقابية عائشة عبد الهادي



سيد شاكر محمد شريف

- رئيس اللجنة النقابية للعاملين بالبنك الأهلي المصري
- بدأ حياته النقابية عام ١٩٨٢
- أمينا عاما للجنة النقابية
- أعيد انتخابه في عام ١٩٨٦
- أمينا عاما
- انتخب في عام ١٩٩٤ رئيسا للجنة بعد خروج رئيسها السابق للمعاش
- قام بالاتفاق مع إدارة البنك على تسوية حالات العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أثناء الخدمة.
- تم خلال توليه منصبه الاتفاق مع إدارة البنك على زيادة الحوافز والمكافآت بنسبة كبيرة
- ساهم في تعديل قواعد الترفقيات بالبنك وتم بناء على ذلك عن ترقية أكبر عدد من العاملين
- يؤمن بأن تعاون اللجنة النقابية مع الإدارة يساهم في حل مشاكل العاملين
- نفذ رحلات ترفيهية للعاملين خارج البلاد بأسعار معقولة
- أتفق مع بعض دور النشر بتزويد العاملين بالكتب الدينية والعلمية بأسعار زهيدة وبالتنسيق على فترات طويلة لنشر الوعي الثقافي بين العاملين
- أنشأ صندوق زالة للكوارت والخرج إلى المعاش بسوله البنك بمنح العاملين الذين احتلوا إلى التقاعد ٤٠٠ جنيه
- ١٠٠٠ جنيه في حالة الوفاة
- وبحضر رئيس مجلس الإدارة وأعضاء المجلس حفل تكريم الأعضاء المخالين إلى المعاش كنوع من الوفاء لأبناء البنك.

عمال مصر يشاركون فى اجتماعات اللجان الدستورية لاتحاد العام لنقابات العمال العرب

هلال الشراوى سكرتير اتحادي العمال المساهمين فى الشركات ، بحثت اللجان التى ضمت ممثلي عن الاتحادات العمالية فى الدول العربية الخطط والبرامج المستقبلية لأنشطة الاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب فى مجالات العلاقات العمالية العربية والنولية والشئون الاقتصادية والاجتماعية والتشريعات والحقوق والحريات النقابية والمرأة العاملة تمهيدا لإقرارها فى اجتماعات المجلس المركزى لاتحاد المقرر عقده فى منتصف الشهر القادم.



د. أحمد عبد الظاهر عبد النعم العزالى سكرتير العلاقات الخارجية المساعد ، والنقابى عائشة عبد الهادى سكرتير المرأة العاملة والطفل بالاتحاد ، والنقابى أحمد عاطف حسن سكرتير التثقيف والتدريب بالاتحاد النقابى محمد

أحمد النقابى السيد راشد رئيس الاتحاد العام للعمال ووكيل مجلس الشعب قرارا بتشكيل وفد من عمال مصر للمشاركة فى اجتماعات اللجان الدستورية للاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب التى عقدت بالعاصمة السورية دمشق خلال الشهر الماضى .. ضم الوفد الدكتور أحمد عبد الظاهر نائب رئيس الاتحاد العام ، والنقابى عبد المنعم العزالى سكرتير العلاقات الخارجية بالاتحاد ، النقابى حمدى ياسين

حمدى ياسين

نائباً لرئيس لجنة

البريد الأفريقية

عاد إلى القاهرة وفد النقابة العامة للبريد برئاسة النقابى حمدى ياسين رئيس النقابة العامة للبريد وسكرتير مساعد العلاقات الدولية بالاتحاد العام للعمال وغضوية النقابى أحمد عبد الله نائب رئيس نقابة البريد ، بعد حضور مؤتمر النقابة الدولية الافريقية للبريد فى ابيدجان بساحل العاج .

وصرح النقابى حمدى ياسين أن المؤتمر ناقش تقارير البلدان الافريقية فى مجال التكنولوجيا فى قطاع البريد ، وقد قدم الوفد المصرى تقريراً موضوعاً فيه التحولات الجذرية التى واكبت التقدم التكنولوجى فى تحديث البريد المصرى بصفتها أقدم النظم البريدية فى أفريقيا الذى يمتد من عام ١٨٦٥ أول بريد مصرى فى أفريقيا وقد أوقع مدى تطور الأنظمة والوالت وإدخال التقنية الحديثة فى الآلات والمعدات مع الاهتمام بالعنصر البشرى ، كما أكد أن للمنافسة البريدية فى مواجهة الشركات الخاصة تأتى فى صالح البريد المصرى بعد التطوير



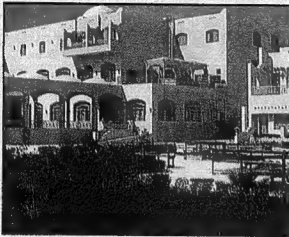
حمدى ياسين وأحمد عبد الله مع رئيس المؤتمر

والحديث وتقديم خدمة أفضل بسعر أرخص . وقد ناقش المؤتمر دور البريد فى مواجهة الشركات الخاصة والشركات المتعددة الجنسيات ونور البنك الدولى وصندوق النقد الدولى ومنظمة التجارة العالمية فى تحرير الخدمات البريدية وأثرها على الدول الافريقية ، وقد قدم السيد جون بيردسون تقريراً عن لجنة البريد العالمية عن العملة البريدية وأهمية وضع لائحة سلوك نقابية

دولية للتعامل مع الشركات الخاصة وأكد أنه سوف يتم عقد لجنة البريد العالمية فى جنيف بسويسرا بحضور ممثل أفريقيا النقابى حمدى ياسين خلال شهر مايو ٢٠٠١ . وقد تم فى نهاية المؤتمر انتخاب النقابى حمدى ياسين رئيس الوفد المصرى نائباً لرئيس لجنة البريد الافريقية لمدة أربعة سنوات قادمة بالإضافة إلى عضوية فى لجنة البريد العالمية بجنيف بسويسرا نائباً عن أفريقيا

فندق الباشا ريزورت بالغردقة

بدعوكم لقضاء أجمل الأوقات
والاستمتاع بأرقى الخدمات والمرافق



القاهرة ت ٣٦٠٨٦٤ ف ٣٦٠٨٦٤
الغردقة ت ٤٤٤١٥٠ ف ٠٦٥/٤٤٣٧٠٥

فندق روما R الغردقة

تتقدم إدارة الفندق بالتهنئة
للسيد اللواء

سعد أبو رييدة

محافظ البحر الأحمر
وشعب المحافظة
بمناسبة

العيد القومي للمحافظة

رئيس مجلس الإدارة
ليو م محمد محمد قاعود
مدير عام الفندق
سلامه العجمي

طريق الهضبة - الغردقة - تليفون ٠٦٥/٤٤٨١٤١ (٢٠٢)
٠٦٥/٤٤٨١٤٤ فاكس، ٠٦٥/٤٤٨١٤٣-٠٦٥/٤٤٨١٤٢
AL-Hadada Road Hurghada Egypt
Tel: (202) 065/448141 (202)065/448142- 448143
fax: (202)065/448144

منتجع كهرمانه - مرسى علم RESORT KAHRAMANA MARSA ALAM



المهندس أحمد بليغ
رئيس مجلس الإدارة
السيد ملحت فتح الله
المدير العام
السادة العاملون بالفندق يتقدمون بأخلص التهاني
بمناسبة

العيد القومي لمحافظة البحر الأحمر

للسيد اللواء سعد أبو رييدة محافظ البحر الأحمر
السيد اللواء مصطفى بسيوني رئيس مدينة مرسى علم
وشعب محافظة البحر الأحمر راجيا للمحافظة وشعبها دوام التقدم والازدهار السياحي في ظل قيادة الرئيس الحكيم

رئيس مجلس الإدارة
أحمد بليغ

محمد حسنى مبارك

تمتد بقضاء إجازة سعيدة

بقريه هيلتون بلازا الفردقة

مع تحيات

مدير عام قرية هيلتون الفردقة

ماجد سلامة أمين



طريق القرى - بجوار فندق التركوتال - البحر الأحمر - الفردقة

تليفون ٤٤٢١٢١ فاكس ٤٤٢١١٣

تمتد بقضاء إجازة سعيدة

فنادق هيلتون بلازا الفردقة

مع تحيات

مدير عام قرية هيلتون بلازا

النديس سوتى



طريق عرابية - ش الكورنيش جبل الحريم - البحر الأحمر - الفردقة

تليفون ٥٤٧٥٩٧ فاكس ٥٤٧٥٩٧

HELWAN
HOTELS

هلنان ريجينا الفردقة

ت: ٤٤٢٢٧٥ (٠٦٥) فاكس: ٤٤٢٢٧٦ (٠٦٥)



يدعوكم للاستمتاع بالإقامة فيه
حيث يوفر إمكانيات كبيرة
وعلى أرقى مستوى

- مطاعم الزهرة العالمية
- مطاعم إيطالية
- بار وكوفي شوب
- مقهى شرقى
- ٢ حمام سباحة
- ديسكو تيك
- شاطئ خاص
- جميع أنشطة الرياضات المائية
- مراكز غوص
- ٢٥٤ غرفة مزدوجة وشالية
- ٤ أجنحة مكيفة الهواء
- تليفون مباشر - تكييف - قنوات
- تليفزيون عالمية

CAIRO OFFICE
RESERVATIONS

CENTRAL RESERVATIONS & INFORMATION
HELWAN SHEPHEARD HOTEL . GARDEN CITY - CAIRO - EGYPT
TEL : (02) 3553800 TLX : 21379 FAX : (02) 3557284



شركة الجونة للنقل البري

ش.م.م

شركه متخصصه فى نقل الركاب بأحدث أسطول من السيارات

سيارات مكيفه تنقلك من وإلى
كبرى مدن مصر بكل سهولة ويسر

تميز في الأداء... انضباط في المعايير... خدمة قائله

بالنظر إلى شركة الوجهة القبلية للنقل والسياحة

الفردقة - الجونة - القاهرة
والعواده



الفردقة - الجونة - المنيا
والعواده

الفردقة - الجونة - أسبوط
والعواده



أهتئز من مائه وثمانسون ميلاه يومه
جاءل مدينه الفردقه

بزين لفاطر لا باعدى خسته عشر ذهفته
وستقل إلى خمس دقائق
فى المستقبل القريب إن شاء الله.

إشتراكات شهرية تمكنك من سهولة التعامل و حرية التنقل كيفما تشاء

٢٥ جنيه

إشتراك مخفض لمدة شهر لخدمة المنطقة ما بين
الأحياء والسقاليه والهضبه والكورنيش ومستشفى الحميات وحضر الباطن

٥٠ جنيه

إشتراك مخفض لمدة شهر لخدمة المنطقة ما بين
الأحياء - البريد - وطريق القرى حتى قرية أفق ليله وليله ومنطقة أبو عشرة
إشتراك عمومي مخفض لمدة شهر إستخدام كافة خطوط المرفق الداخلى بين
الجونه والفردقه حتى كورال بيتش داخل مدينه الفردقه

٧٥ جنيه

إشتراك مخفض للطليه قيمته عشرة جنيهات شهريا

الإشتراك الشهرى المخفض على أنوبسان المرفق الداخلى بينل لئه الفريده للفوز بإحدى جوائز العشره وزارة الأراضى المقدسه
سارع بالانضمام لأسره مستخدمى خدمه الإشتراك المخفض.

للاستعلام:

الجونه: ٥٨٠٠٢٢ - فاكس: ٥٨٠٠٢٣ - الفردقة: طريق النصر: ٥٤٦٥٦١ - ٥٤٩٤٧٨ (٠٦٥)

إدارة التسويق: طريق الشيراتون (مبنى الموق) تليفاكس: ١١/٥٤٤٤٤١/٥٤٤٤٣٠ (٠٦٥) داخلى: ١٢١١ - ١٢١٢ - ١٢١٣

تليفون مباشر: ٤٤٠٦١٨ (٠٦٥)